

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Balai Diklat Keagamaan Medan sebagai lembaga pendidikan dan latihan berfungsi memberikan pengetahuan, keterampilan dan membentuk sikap para peserta didiknya. Sehingga para peserta didik nantinya akan menjadi sumber daya manusia yang handal dan bertanggung jawab ditengah-tengah masyarakat, bangsa dan negara terutama dalam kaitanya menjadi tenaga yang profesional. Bahan-bahan yang akan disajikan dirumuskan dalam bentuk program pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan program tersebut bermaksud untuk membantu pegawai dilingkungan Kementerian Agama agar lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang senantiasa berubah dan penuh dengan tuntutan baik pada masa sekarang dan akan datang. Disinilah peranan Balai Diklat Keagamaan Medan menjadi suatu lembaga penting untuk pertumbuhan dan perkembangan pegawai di lingkungan Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Dalam pencapaian tujuan pendidikannya Balai Diklat Keagamaan Medan melibatkan berbagai unsur yang ada, salah satu diantaranya adalah pegawai. Pegawai adalah unsur pelaksana administrasi dengan tugas dan tanggung jawab menjalankan kegiatan administrasi sehari-hari. Pelaksanaan tugas pegawai memerlukan kemampuan, ketekunan, keterlibatan kerja, dan keahlian lainnya serta beberapa faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan lembaga. Dalam melaksanakan tugas pegawai harus memiliki rasa

tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai tingkat kepuasan dan keberhasilan yang maksimal .

Kepuasan kerja pegawai ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai juga penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi mempertahankan kinerja dan atau prestasi kerja pegawai atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi pada organisasi/perusahaan (Handoko, 1993:155).

Dalam kenyataannya di lapangan harapan di atas tidak selalu terpenuhi, dari beberapa kali pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan penyelesaian tugas serta kepuasannya dalam bekerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Medan menunjukkan pada tingkat yang kurang mengembirakan. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya penyelesaian tugas belum tepat pada waktunya dan berkesan menunda-nunda, inisiatif, menganggap pekerjaan sebagai beban yang harus diselesaikan, dan kegairahan yang kurang dalam bekerja. Melihat kenyataan ini tentunya dapat diprediksi bahwa kepuasan dan keberhasilan penyelesaian tugas atau kerja yang dilakukan oleh pegawai pada lembaga ini tergolong kurang mengembirakan.

Situasi di atas, menurut hasil pra survey yang dilakukan penulis cenderung disebabkan karena motivasi kerja yang rendah dikalangan pegawai,

jika di tinjau lebih mendalam, tingkat kepuasan kerja sesungguhnya dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk berprestasi, berkarya kreatif dan inovatif sehingga ia merasa terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab sebagai wujud kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap orang dalam melakukan suatu kegiatan agar dia mau berbuat, bekerja serta beraktivitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang dikehendaki yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja merupakan alat pendorong untuk melaksanakan pekerjaan, apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan diduga akan menciptakan kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat dilihat dari cara kerja seperti kemauan untuk bekerja, berusaha memanfaatkan waktu untuk bekerja seefisien mungkin dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab apabila didasari oleh motivasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan dan akan berusaha keras untuk mencapai hasil serta merasa bahagia atas pekerjaannya itu. Tetapi apabila pegawai yang bekerja dengan motivasi yang rendah maka tanggung jawab dan kesungguhannya dalam kerjanya rendah.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor iklim kerjasama, penciptaan iklim kerjasama yang menyenangkan dalam

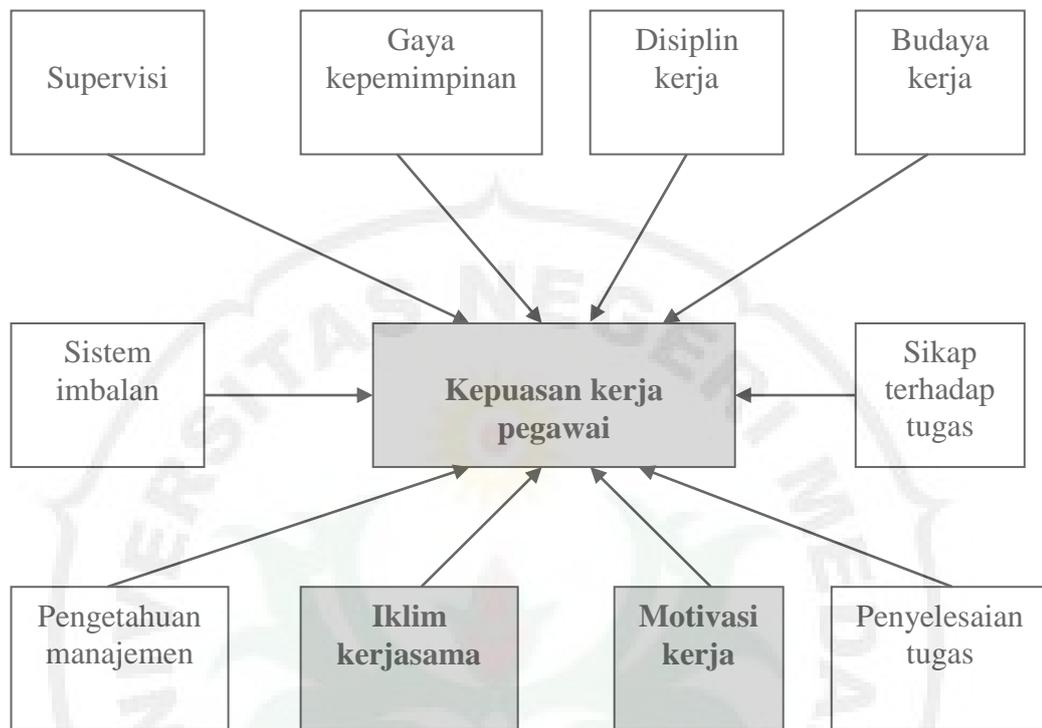
pelaksanaan kerja menimbulkan efek yang cukup berarti bagi pegawai dalam pelaksanaan tugasnya baik dalam hal keterbukaan, keharmonisan dalam bekerja dan berbagai efek lainnya yang pada gilirannya akan bermuara pada munculnya kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja pegawai perlu mendapat perhatian yang serius, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya jika seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diterimanya maka ia akan melakukan pekerjaannya tersebut tidak sepenuh hati yang akhirnya kualitas kerjanya tidak akan baik (Hurlock,1978:45). Jika seorang pegawai merasa puas dengan apa yang diterimanya, akan menghasilkan kualitas dan produktifitas yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, maka hal ini mungkin akan menimbulkan hal-hal yang akan merugikan bagi organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengangkat kepuasan kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Medan berikut faktor iklim komunikasi dan motivasi kerja.

B. Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja adalah kondisi seseorang yang merasa puas dan senang atas pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang banyak ditentukan oleh berbagai faktor seperti yang tergambar di bawah ini.(Hezberg, 1969; As'ad, 1980; Davis, 1989).



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Herzberg, 1969; As'ad, 1980; Davis, 1989).

Supervisi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi profesional pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Supervisi ditujukan untuk perbaikan pekerjaan. Semakin efektif pelaksanaan supervisi terhadap pegawai-pegawai diperkirakan semakin meningkat pula kompetensi profesional pegawai-pegawai tersebut. Pelaksanaan supervisi diduga dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Gaya kepemimpinan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi bawahan. Hal ini juga diperkirakan dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja juga diperkirakan dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Seseorang yang mempunyai disiplin yang baik dalam melaksanakan tugasnya akan menghasilkan produktivitas dan kualitas kerja yang baik, dan hal ini diperkirakan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Budaya kerja yang tinggi akan membantu kelancaran proses tugas pembelajaran. Budaya kerja yang tinggi diduga berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Sikap terhadap tugas merupakan pola tingkah laku yang dapat mempengaruhi seseorang bertingkah laku atau melakukan pekerjaan diduga mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja. Seseorang yang mempunyai sikap terhadap tugas yang positif terhadap pekerjaan tertentu memiliki kepuasan kerja tentang tugas yang menjadi tanggung jawab sangat membantu kelancaran pelaksanaan tugas.

Penyelesaian tugas yaitu hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penyelesaian tugas yang baik diperkirakan dapat menciptakan rasa puas bagi pegawai, maka penyelesaian tugas diperkirakan dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Motivasi Kerja merupakan hal yang penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan berupaya melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal. Pegawai yang bermotivasi kerja tinggi akan bekerja keras, berusaha untuk mengatasi segala rintangan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sampai mereka berhasil. Keberhasilan yang mereka capai akan menyebabkan mereka puas

dalam pekerjaannya. Dengan demikian apabila pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi diduga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Iklm kerjasama sesama pegawai diduga dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Iklm kerjasama yang baik akan menimbulkan suasana kerja yang menyenangkan dan diperkirakan dapat menimbulkan rasa puas bagi pegawai-pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sarana dan prasarana juga tidak terlepas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu diperlukan peralatan yang dapat membantu kelancaran tugas-tugas tersebut, baik diperlukan secara langsung (sarana) maupun yang membantu secara tidak langsung (prasarana).

Pengetahuan manajemen yang dimiliki pegawai akan sangat membantu kelancaran tugasnya. Pegawai yang melaksanakan tugas manajemen dengan baik akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guna mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan di bidang tugasnya akan memperoleh kepuasan kerja yang baik dalam melakukan tugasnya.

Sistim imbalan yang diperkirakan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Insentif atau gaji juga diperkirakan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tanpa insentif dan imbalan yang sesuai seseorang tidak akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

C. Pembatasan Masalah

Identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak faktor yang diduga berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Karena tidak mungkin keseluruhan faktor diteliti, maka peneliti membatasi pada dua faktor yang diduga dominan kontribusinya terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu motivasi kerja dan iklim kerjasama.

Fenomena di lapangan yang nampak dominan kontribusinya terhadap kepuasan kerja pegawai adalah faktor motivasi kerja dan iklim kerjasama sesama pegawai, oleh karena itu penelitian ini akan dibatasi hanya mengkaji pada keterkaitan antara motivasi kerja dan iklim kerjasama terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja dan iklim kerjasama merupakan variabel bebas, sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel terikat. Variabel motivasi kerja dan iklim kerjasama sesama pegawai diduga mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Medan?
2. Seberapa besar iklim kerjasama berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Medan?

3. Seberapa besar motivasi kerja dan iklim kerjasama secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Medan?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Besar kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Medan.
2. Besar kontribusi iklim kerjasama terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Medan.
3. Besar kontribusi motivasi kerja dan iklim kerjasama secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Medan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoretis maupun secara praktis. Manfaat secara teoretis berupa pengembangan ilmu yang relevan dengan penelitian ini. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Kepala Balai Diklat Keagamaan Medan, merupakan suatu bahan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai-pegawai di organisasi yang dipimpinnya

2. Pegawai sebagai bahan masukan untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja dan iklim kerjasama dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran yang telah digariskan.



THE
Character Building
UNIVERSITY