

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia selalu dituntut untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya, karena itu harus senantiasa berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dengan demikian kehidupan yang dijalannya akan dapat berjalan secara normal, serasi dan seimbang. Salah satu upaya yang dapat dilakukannya ialah bekerja. Dalam menekuni pekerjaan tersebut seseorang akan mendapatkan kepuasan kerja apabila organisasi/lembaga atau lingkungan di mana ia bekerja dapat memperhatikan dan menghargai dirinya yang antara lain dapat diwujudkan melalui penentuan kebijakan organisasi secara memadai dan hubungan sejawat yang harmonis sehingga akan tercipta situasi yang kondusif bagi individu dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya akan bermuara kepada tercapainya kepuasan kerja. Dessler (1987:123) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diperoleh oleh seseorang dari pengalamannya dalam bekerja. Kepuasan adalah pengalaman perseorangan yang tergantung kepada berbagai kebutuhan yang ingin dipuaskan.

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 akan melakukan pekerjaannya

tidak sepenuh hati yang akhirnya kualitas kerjanya tidak akan baik (Hurlock,1978:56). 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.

Kepuasan kerja pegawai ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut secara tepat waktu, di samping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisitif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, hal ini mengingat apabila pegawai merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Sebaliknya apabila pegawai tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Dalam kenyataannya di lapangan harapan di atas tidak selalu terpenuhi, berdasarkan kegiatan survey dan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 2 Januari 2012 dengan Kepala Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Labuhan Batu menunjukkan bahwa harapan di atas tidak selalu terpenuhi, tingkat kinerja dan penyelesaian tugas serta kepuasan bekerja pegawai menunjukkan pada tingkat yang rendah. Hal ini ditunjukkan

dengan masih banyaknya penyelesaian tugas belum tepat pada waktunya, lemahnya pengetahuan manajemen pegawai, lemahnya inisiatif, menganggap pekerjaan sebagai beban yang harus diselesaikan, dan kegairahan yang kurang dalam bekerja, inisiatif cenderung lemah dan hanya mengerjakan pekerjaan yang ada tanpa memberikan layanan yang memuaskan kepada yang membutuhkannya, sistim karir yang belum terdefinisikan harmonis dan iklim kerjasama yang kurang terbentuk dalam organisasi, ditambah gaji, honorarium dan tunjangan lainnya masih jauh untuk menutupi kebutuhan minimalnya. Hal ini jelas tidak memungkinkan para pegawai untuk mengerahkan pikiran, tenaga, dan waktunya untuk bekerja sebagaimana mestinya. Nitisemito (1984:3) mengatakan apabila kegairahannya menurun karyawan atau pegawai cenderung akan lebih pemalas, kurang berinisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan akibatnya akan mempengaruhi kepada keberhasilan dan kepuasan kerjanya.

Berdasarkan fakta empiris di atas, dapat diidentifikasi tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu dalam bekerja menunjukkan pada tingkat yang rendah, hal ini salah satu di antaranya diduga karena lemahnya pengetahuan manajemen yang dimiliki pegawai. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan pegawai dalam organisasi dapat dipandang sebagai sutradara sekaligus aktor yang paling berperan dalam proses manajemen dan harus dapat menciptakan situasi yang kondusif sehingga jalannya organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Menyadari akan hal ini maka penguasaan akan dasar-dasar manajemen

merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pegawai guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi menjadi hal yang mutlak dikuasai.

Selain pengetahuan manajemen, faktor intern yang juga turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan mendorongnya melakukan inovasi-inovasi yang baru untuk menghadapi segala macam kendala yang dialami dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Disamping itu dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai pada akhirnya akan membentuk perilaku yang gemar akan prestasi kerja yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Pemenuhan motivasi kerja pegawai dipandang sebagai hal yang penting dan dibutuhkan, hal ini mengingat bekerja merupakan salah satu tujuan dan keinginan yang harus dicapai pegawai. Ermayanti (2001:3) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh iklim kerjasama. Penciptaan iklim kerjasama dalam organisasi yang diwujudkan dengan mengembangkan komunikasi 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. Iklim kerjasama yang kondusif akan nampak bilamana pegawai saling menghargai, saling menghormati, keterbukaan, keakraban, saling percaya, dan adanya kepedulian dengan teman sejawat. Iklim kerjasama yang baik mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas, oleh karena itu adanya kerjasama antar pegawai dengan unsur lain yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu diduga berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai, pandangan ini senada dengan hasil penelitian Mahasir (2004:1) yang menyebutkan bahwa iklim kerjasama berkontribusi 12,3% terhadap kepuasan kerja dan hasil penelitian Purwoko (2010:1) juga menyimpulkan Iklim kerjasama mempunyai hubungan dan berkontribusi positif secara signifikan dengan Kepuasan kerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 23,16 %.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu berikut faktor pengetahuan manajemen, motivasi kerja dan iklim kerjasama.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dianggap berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai antara lain: Apakah latar belakang pendidikan dapat meningkatkan kepuasan Pegawai? Apakah pengetahuan manajemen berhubungan dengan kepuasan pegawai? Apakah banyaknya beban tugas yang diberikan dapat menurunkan kepuasan Pegawai?. Apakah iklim organisasi dapat meningkatkan kepuasan Pegawai?. Apakah iklim kerjasama berhubungan dengan kepuasan Pegawai? Apakah persepsi terhadap kepemimpinan berhubungan dengan kepuasan Pegawai ?. Apakah pelaksanaan koordinasi tugas berhubungan dengan kepuasan Pegawai?. Apakah motivasi kerja berhubungan dengan kepuasan Pegawai?.

C. Pembatasan Masalah

Uraian identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak faktor yang diduga berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Karena tidak mungkin keseluruhan faktor diteliti, maka penelitian ini dibatasi pada tiga faktor yang diduga dominan hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai.

Fenomena di lapangan yang nampak dominan berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai adalah faktor pengetahuan manajemen, motivasi kerja dan iklim kerjasama, oleh karena itu penelitian ini akan dibatasi hanya mengkaji pada hubungan pengetahuan manajemen, motivasi kerja dan iklim kerjasama dengan kepuasan kerja. Pengetahuan manajemen, motivasi kerja dan iklim kerjasama merupakan variabel bebas, sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel terikat.

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat hubungan antara pengetahuan manajemen dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu?
3. Apakah terdapat hubungan antara iklim kerjasama dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu?
4. Apakah terdapat hubungan antara pengetahuan manajemen, motivasi kerja dan iklim kerjasama secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hubungan antara pengetahuan manajemen dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu
2. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu.
3. Mengetahui hubungan antara iklim kerjasama dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu.
4. Mengetahui hubungan antara pengetahuan manajemen, motivasi kerja dan iklim kerjasama secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat :

1. Secara Teoretis

- a. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang kepuasan kerja pegawai melalui pengetahuan manajemen, motivasi kerja dan iklim kerjasama di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

2. Secara Praktis

- a. Bahan penilaian bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu mengenai kepuasan kerja pegawai untuk ditingkatkan lebih baik pada masa akan datang,
- b. Masukan bagi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu dalam rangka memperbaiki kualitas kerja untuk masa yang akan datang.
- c. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian lanjutan demi kesempurnaan pencapaian kinerja yang tinggi di masa yang akan datang.