

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu instansi pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai dengan rekrutment yang terdiri dari aktifitas perencanaan, penarikan, seleksi, dan penempatan orientasi pekerjaannya. Dengan semakin berkembangnya suatu instansi maka akan semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Pemanfaatan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja hendaknya dilakukan secara manusiawi karena tenaga kerja merupakan makhluk hidup yang memiliki sifat, watak, harga diri, kepentingan, serta memiliki perbedaan motivasi setiap melakukan pekerjaan. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai harus didasari pemanfaatan sumber daya manusia secara manusiawi.

Robins menyatakan kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Arti dari sikap disini adalah hubungannya dengan pekerjaannya beserta proses yang mendalam antara lain kontroling, naik jabatan, kondisi kerja, pengalaman terhadap berbicara, penilaian kerja yang terampil, hubungan antar pekerjaan, mampu menyelesaikan permasalahan terhadap keluhan konsumen dan memperlakukan bawahan secara

baik. Keberadaan pegawai disuatu perusahaan adalah tenaganya untuk perusahaan, selanjutnya perusahaan berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai tergantung besar kecilnya sumbangan tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan keluhan kepuasan kerja di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat dari faktor-faktor Kepuasan Kerja berdasarkan Keluhan dari Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat (2016).

Tabel 1.1
Faktor-faktor Kepuasan Kerja berdasarkan Keluhan dari Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat (2016)

No.	Faktor Kepuasan Kerja	Tahun 2016		
		Presentase (%)	Kepuasan Pegawai	Ketidakpuasan pegawai
1.	Gaji	83	45	9
2.	Promosi	70	38	16
3.	Pengawasan	74	40	14
4.	Tunjangan	63	34	20
5.	Bonus	77	42	12
6.	Pelatihan	67	36	18
7.	Rekan Kerja	70	38	16
8.	Waktu Kerja	68	37	17
9.	Komunikasi	76	41	13
Jumlah		646	39	15
Rata-Rata		71,77%	72 %	23 %

(Sumber : Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat (2016))

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan tahun 2016 keluhan pegawai dilihat dari faktor-faktor kepuasan kerja ada beberapa aspek yang menjadi keluhan pegawai diantaranya aspek tunjangan dikarenakan pegawai mengeluhkan

tunjangan yang diberikan perusahaan karena pencairan tunjangan yang selalu terhambat administrasi yang menurut pegawai kurang memberikan kemudahan bagi pegawai, aspek pelatihan ini menunjukkan pada pelatihan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat kurangnya memberikan pemahaman akar permasalahan dalam pekerjaan dan menangani permasalahan dari pekerjaan sehingga sering kali pegawai kurang mampu berimprovisasi dalam pekerjaan dan aspek terakhir yang menjadi keluhan pegawai waktu kerja ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan yang diberikan pegawai sehingga seringkali pegawai tidak bisa pulang tepat waktu atau sesuai dengan prosedur perusahaan.

Kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi titik temu antara balas jasa pegawai dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Bila kepuasan pegawai terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan pegawai terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Martoyo, 2011 : 142).

Tabel 1.2
Hasil Survei Awal Pada Bagian Variabel Kepuasan Kerja

Variabel (Kepuasan Kerja)		Jawaban (F)					Mean
No	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	
1	Atasan	7	3	5	7	8	2.8
2	People	10	8	2	5	5	3.43
3	Promosi	5	7	14	3	1	3.3
4	Pekerjaan	5	7	8	7	3	3.1
5	Supervisi	13	10	5	1	1	3.83
Jumlah Skor Rata-Rata							3,28
Jumlah Skor = Nilai x F							

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2017)

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2011 : 82).

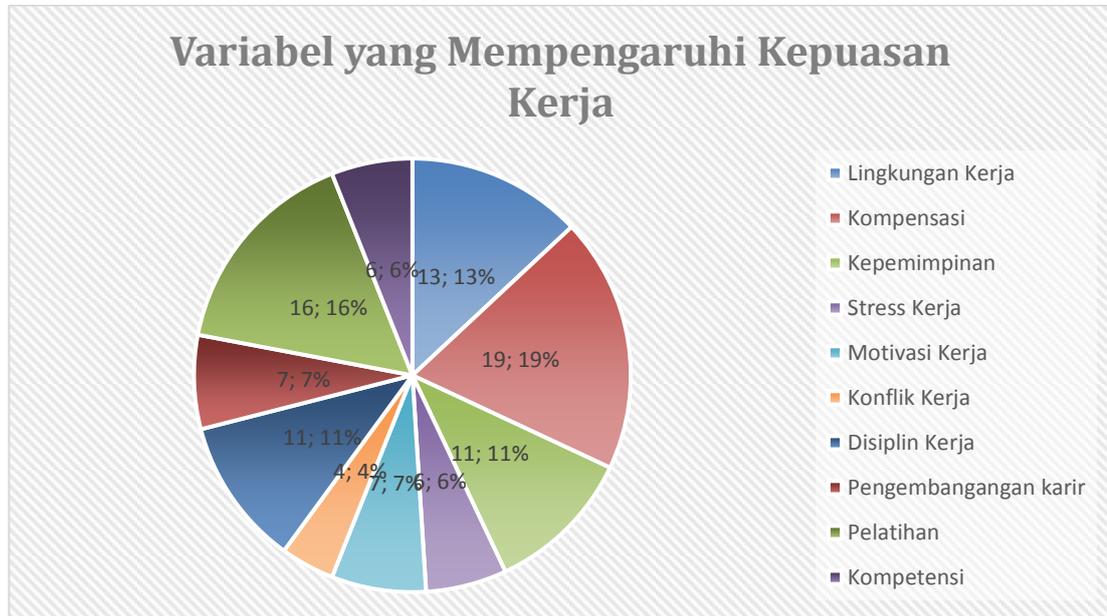
Penulis merasa data sekunder dari instansi yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian, penulis menggunakan metode pra survei dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat secara acak sebanyak 54 orang dan pengukurannya menggunakan 10 variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja. Alasan penulis melakukan pra survei dan wawancara yaitu untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Survei Kepuasan Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan	Hasil Penelitian Dari Pegawai	
	Hasil penilaian Pegawai	Presentase Hasil Penilaian (%)
Lingkungan Kerja	7	13
Kompensasi	10	19
Kepemimpinan	6	11
Stress Kerja	3	6
Motivasi Kerja	4	7
Konflik Kerja	2	4
Disiplin Kerja	6	11

Pengembangan karir	4	7
Pelatihan	9	16
Kompetensi	3	6
4Total	54 Pegawai	100

Sumber : Hasil Survei Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat



Grafik 1.1 Survei Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi Kepuasan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang mendapatkan nilai presentasi yang paling tinggi. Selain itu ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai adalah variabel pelatihan dan variabel kompensasi. Pelatihan sangat diperlukan oleh instansi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan Kepuasan Kerjadan memajukan instansi tersebut, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk persaingan baik di luar maupun didalam negeri, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu instansi perlu diimbangi dengan upaya

pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi dalam menjalankan instansi tersebut. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai pelatihan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Survei Awal Pada Bagian Sekretariat Variabel Pelatihan

No	Dimensi	Jawaban (F)					Mean
		Variabel (Pelatihan)					
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Instruktur	8	9	3	6	4	3,3
2	Peserta	7	3	8	5	7	2,9
3	Materi	6	5	7	8	4	3,03
4	Metode	6	10	4	4	6	3,2
5	Tujuan Pelatihan	7	9	5	6	3	3,36
Jumlah Skor Rata-Rata							3,15
Jumlah Skor = Nilai x F							
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%							
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan							

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa kondisi pelatihan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih ada yang tidak maksimal. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban pada dimensi peserta dan materi yang dibawah rata-rata yang ditetapkan dengan mean sebesar 2,9% dan 3,03% yang terlihat kurang. Pelatihan merupakan kegiatan yang sangat penting bagi pegawai untuk menambah keterampilan dan pengetahuan tentang aktivitas-aktivitas dalam instansi tersebut. Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yaitu :

1. Berdasarkan dimensi materi yaitu instruktur dalam memberikan materi pelatihan tidak dapat dipahami oleh peserta pelatihan.
2. Berdasarkan dimensi peserta pelatihan yaitu peserta yang mengikuti pelatihan kurang tepat sasaran.

Setelah penulis melakukan wawancara dan pra-survey dengan pegawai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat sebanyak 54 orang, kompensasi yang diberikan masih ditemukan ketidakpuasan pegawai mengenai kesesuaian imbalan dengan kebutuhan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pegawai mengenai pemberian imbalan yang diberikan dengan kebutuhan hidup setiap pegawainya tersebut, sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil kuesioner pra-survey mengenai Kompensasi di Dinas
Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Pertanyaan Pegawai				Jumlah Pegawai
		Puas	Presentasi	Tidak Puas	Presentasi	
1	Langsung	11	36,7	19	63,3	30
2	Tidak Langsung	17	56,7	13	43,3	30

Dari Tabel 1.5 diatas, dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat merasa masih belum puas dengan kompensasi yang diberikan, hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban terbesar tidak puas oleh pegawai, yaitu masalah yang berkaitan dengan kompensasi langsung dalam hal pemberian bonus dan insentif yang tidak sesuai dengan diharapkan pegawai.

Tujuan suatu instansi adalah mencapai organisasi yang baik, pencapaian ini akan tercapai bila adanya Kepuasan Kerja yang tinggi. Pencapaian tujuan organisasi/ instansi sangat ditentukan oleh kualitas pegawai dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya, sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja yang diharapkan. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila adanya pelatihan

yang sesuai bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilannya dan kompensasi yang efektif sesuai dengan aktivitas-aktivitas yang ada didalam instansi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya penulis tuangkan kedalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahannya yaitu :

1. Instruktur dalam memberikan materi pelatihan tidak dapat dipahami oleh peserta pelatihan.
2. Pegawai kurang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan.
3. Adanya ketidakpuasan pegawai akan bonus dan tunjangan yang diberikan perusahaan.
4. Kurang adilnya dalam pemberian insentif
5. Prestasi kerja pegawai setiap tahun mengalami penurunan.

6. Kurangnya tanggung jawab pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi dan menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif.
7. Pegawai mengeluhkan padatnya waktu kerja

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Kompensasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa berikut :

1. Pelatihan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
2. Kompensasi yang dijalankan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

3. Kepuasan KerjaDinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berarti dan bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis (keilmuan) maupun praktis bagi siapa pun.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis (keilmuan) maka kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Secara praktis maka kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

- a) Mengetahui proses pelatihan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
- b) Mendapatkan manfaat bagaimana cara sikap bekerja sama antar pegawai.
- c) Belajar banyak cara mentaati prosedur dan peraturan di instansi.
- d) Belajar banyak cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- e) Belajar banyak bagaimana kompensasi yang diberikan memenuhi terhadap kebutuhan pegawai.

2. Bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam proses pelatihan dan kompensasi sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pihak lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.