

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah suatu bangsa dan Negara yang secara politis, resmi merdeka sejak tanggal 17 Agustus 1945. Bangsa yang besar ini berdiam sejak berabad-abad dari Sabang sampai Merauke. Di peta dunia kepulauan Indonesia tampak sangat cantik karena dari barat sampai ke timur berjajar pulau-pulau dengan komposisi dan konstruksi yang indah, mulai dari Pulau Sumatra, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, pulau-pulau Nusa Tenggara, pulau-pulau Maluku dan Irian Jaya (Papua). Secara keseluruhan pulau-pulau Indonesia berjumlah 13.667 buah pulau besar dan kecil.

Negara Republik Indonesia ialah negara kesatuan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) UUD 1945. Sebagai konsekuensi dari negara kesatuan, Negara Republik Indonesia membagi wilayahnya menjadi daerah-daerah, yang terdiri atas daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota. Daerah-daerah ini saling berhubungan erat dengan pemerintahan pusat. Sekalipun demikian, daerah-daerah tersebut diberi kewenangan untuk menyelenggarakan pemerintahannya sesuai dengan aspirasi masyarakat setempat. Sebagai negara kesatuan, Indonesia menyelenggarakan sistem otonomi daerah. Otonomi daerah akan memperkuat basis kehidupan demokrasi dalam sebuah negara. Sesuai dengan pasal 22 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, dalam menyelenggarakan otonomi, daerah mempunyai kewajiban melindungi masyarakat, menjaga persatuan, kesatuan dan kerukunan nasional, serta keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia, meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, mengembangkan kehidupan demokrasi, mewujudkan keadilan dan pemerataan, meningkatkan pelayanan dasar pendidikan, menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan, menyediakan fasilitas sosial dan fasilitas umum yang layak, mengembangkan sistem jaminan sosial, menyusun perencanaan dan

tata ruang daerah, mengembangkan sumber daya produktif di daerah, melestarika lingkungan hidup, mengelola administrasi kependudukan, melestarikan nilai sosial budaya, membentuk dan menerapkan peraturan perundang-undangan sesuai dengan kewenangannya serta kewajiban lain yang diatur dalam perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada esensinya Pemerintahan Daerah diberikan otonomi seluas luasnya untuk mengurus rumah tangganya tanpa campur tangan Pemerintahan Pusat. Hal ini termaktub dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 yakni pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas luasnya dalam sistem dan prinsip NKRI sebagai mana termaktub pula dan UUD Tahun 1945. Hal ini menjadi sebuah peluang bagi pemerintahan daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri tanpa campur tangan dari pemerintah pusat dan sekaligus menjadi tantangan besar kepada daerah tersebut apakah mampu untuk menyelenggarakan rumah tangga dan pembangunan daerah tersebut atas dasar kekuatan yang dimilikinya. Berdasarkan hal tersebut, pemerintahan daerah sebagai konsekuensinya diharapkan serta diarahkan untuk mengefektifkan terwujudnya kesejahteraan masyarakat dengan mendayagunakan peningkatan pelayanan, pemberdayaan sumber daya manusianya, dan peningkatan peran masyarakat sebagai agent control sosial yang berperan secara langsung atau tidak langsung (perwakilan).

Dengan adanya otonomi yang luas telah memberikan kewenangan kepada daerah dalam menyelenggarakan pembangunan di daerahnya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi pembangunan. Adanya otonomi daerah tersebut membuat peran pemerintah daerah dalam pembangunan menjadi sangat penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan. Namun demikian sepenting apapun peran pemerintah dalam pembangunan tanpa mendapat dukungan dan peran serta masyarakat dalam proses

pembangunan tersebut maka pembangunan tidak mungkin dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang telah direncanakan. Adapun peran serta masyarakat dalam proses pembangunan dapat bermacam-macam karena pada dasarnya masyarakat itu sendiri merupakan target dari pembangunan sebab yang menjadi tujuan dari pembangunan adalah kesejahteraan masyarakat itu sendiri.

Disamping itu masyarakat juga merupakan subyek pembangunan karena mereka merupakan sumber daya manusia yang sangat bermanfaat bagi keberhasilan pembangunan. Karena itu pembangunan akan sulit berhasil apabila tidak adanya peran aktif masyarakat dalam mendukung suksesnya program-program pembangunan. Dengan pemberian otonomi daerah membuat peran daerah dalam menentukan keberhasilan pembangunan menjadi lebih besar. Dengan alasan tersebut maka pemberian otonomi daerah dititikberatkan pada daerah kabupaten atau kotamadya dengan pemberian otonomi daerah yang luas dan utuh sedangkan otonomi pada daerah propinsi adalah otonomi yang terbatas. Hal ini dilakukan karena pada dasarnya Pemerintah Kabupaten atau Kotamadya yang lebih mengerti apa yang dibutuhkan oleh masyarakat di daerah yang kemudian diwujudkan melalui pembangunan nasional. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 14 Tahun 2011 tentang Perusahaan Daerah Kebersihan, Perusahaan Daerah Kebersihan adalah sebuah badan hukum dan berkedudukan di kota Bandung. Berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 101 Tahun 2006 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, bahwa PD Kebersihan adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak di bidang usaha jasa pelayanan kebersihan, yang dipimpin oleh direktur utama yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Badan Pengawasan. Tugas PD kebersihan adalah melaksanakan penugasan Pemerintah daerah di bidang pengolahan sampah dalam rangka menunjang pembangunan.

Pentingnya tugas yang harus dilaksanakan oleh Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung dalam mendukung pembangunan otonomi daerah ini membuat Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung harus bekerja secara optimal agar pembangunan yang dilaksanakan di daerah dapat berjalan dengan lancar. Aparatur pemerintah harus memiliki keunggulan kompetitif, jujur, akuntabel, bersih, efektif dan efisien. Sehingga dengan kondisi demikian Pemerintah dapat memberikan pelayanan prima kepada publik dan melaksanakan program pembangunan dengan baik dan menyeluruh serta mengoptimalkan kinerja mereka.

Untuk mencapai keoptimalan kinerja tidaklah mudah, operasional suatu organisasi tidak dapat berjalan lancar bila tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan secara tepat. Beberapa kejadian yang merugikan organisasi dapat saja terjadi bila hal organisasi tidak berhasil memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan secara tepat. Munculnya fenomena seperti kemangkiran, rendahnya produktivitas, timbulnya kegelisahan, terjadinya tuntutan yang berakibat mogok kerja, mencerminkan rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi yang menunjukkan pula ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan kerja yang terjadi kemudian akan menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja pegawai yang mutlak dimiliki oleh seorang karyawan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin.

Upaya memuaskan karyawan merupakan salah satu pekerjaan manajemen yang sederhana tetapi paling rumit. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sederhana tetapi paling rumit. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan imbalan. Setelah mereka yakin organisasi dapat memenuhi kewajiban kepada mereka maka karyawan pun melakukan kewajibannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan cara melakukan pemberdayaan.

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi untuk mewujudkan pegawai yang unggul dalam kinerjanya. Dalam pemberdayaan pegawai akan menunjukkan lebih otonomi untuk berinisiatif, produktif, dan hasil pekerjaannya menjadi lebih berkualitas. Pada hakekatnya pemberdayaan tersebut merupakan perubahan budaya, karena pemberdayaan sulit akan berkembang jika seluruh budaya organisasi tidak berubah secara mendasar yang ditunjukkan adanya energi dari manusia tersebut. Pemberdayaan sumber daya manusia adalah merupakan salah satu langkah yang diambil oleh suatu instansi dalam hal ini pemerintah untuk menjawab tuntutan masyarakat yang tidak percaya kepada aparat birokrasinya. Ketidakpercayaan masyarakat tersebut, sering diekspresikan dengan bentuk demo, protes, dan sikap-sikap menentang lainnya bahkan kadang dalam tingkat anarkis. Dengan timbulnya ketidakpercayaan masyarakat atas kinerja yang dilakukan oleh aparat birokrasi tersebut, tentu hal ini menimbulkan citra buruk atau negatif bagi pegawai atau bagi organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti di kantor Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, peneliti menemukan beberapa permasalahan pada kepuasan kerja pegawai, yang didukung dengan data dan fakta sebagai berikut :

1. Kurangnya kualitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.
2. Kurangnya pemberian peralatan kerja atau fasilitas untuk mendukung pekerjaan yang sesuai dengan pelaksanaan
3. Rendahnya tingkat kedisiplinan tercermin dari tingginya tingkat absensi. Terdapat banyak pegawai yang tidak masuk dengan berbagai alasan
4. Kurangnya pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi pegawai.

Adapun data yang menunjukkan pada indikasi kepuasan kerja pegawai pegawai pada kantor Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Kantor PD Kebersihan Kota Bandung
Bulan Januari 2015

No.	Jumlah Pegawai	Izin (orang)	%	Sakit (orang)	%	Cuti (orang)	%	Jumlah
1.	144 orang	64	44,4%	23	15,9%	1	0,6%	88 orang

Sumber : Absensi Kepegawaian PD Kebersihan Kota Bandung

Terlihat banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja dikarenakan berbagai alasan dengan alasan sakit, izin, dan cuti. Dalam satu bulan saja ada 88 orang pegawai yang tidak masuk kerja, tentu saja hal ini sangat memperlambat sasaran kerja di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. berikut juga merupakan data mengenai daftar sarana dan prasarana operasional terkait pelayanan sampah di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah sarana dan prasarana operasional PD kebersihan Kota Bandung dalam upaya peningkatan pelayanan pengolahan sampah

NO	URAIAN	JUMLAH (UNIT)
1.	Sarana pengumpulan	
	A. Kendaraan Kancil (pick up)	10
	B. Motor Trida	27
2.	Truk Angkutan Sampah	102
3.	Prasarana	
	A. TPS	164
	B. Kontainer	190
	C. Kontainer Hijau	6
	D. Roda Hijau	15

	E. TPA yang Digunakan	5
	F. TPA yang digunakan	1
4.	Mesin pengepres sampah	1
5.	Lokasi pengompos (eks TPA)	1
6.	Kendaraan Patroli	1
7.	Kendaraan Pelayanan Khusus	2

Sumber : Laporan Kinerja PD Kebersihan Kota Bandung

Dari data di atas terlihat bahwa Pemerintah Daerah Kota Bandung dalam hal ini kurang memfasilitasi fasilitas pendukung kerja yang ada di kantor perusahaan daerah Kota Bandung. Pemerintah Daerah Kota Bandung lebih memfokuskan fasilitas kerja lapangan terkait pelayanan kebersihan kepada masyarakat. Sehingga kepuasan kerja pegawai di kantor Perusahaan Kebersihan Kota Bandung belum optimal.

Dari uraian-uraian di atas, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan kerja pegawai pegawai di kantor Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. Maka dari itu, penulis ingin melakukan sebuah penelitian dengan judul

“ Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pegawai di Kantor Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.”

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang dan uraian tersebut di atas penulis mencoba mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- 1 Kurangnya kualitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.
- 2 Kurangnya pemberian peralatan kerja atau fasilitas untuk mendukung pekerjaan yang sesuai dengan pelaksanaan

- 3 Rendahnya tingkat kedisiplinan tercermin dari tingginya tingkat absensi. Terdapat banyak pegawai yang tidak masuk dengan berbagai alasan
- 4 Kurangnya pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi pegawai.

Berdasarkan identifikasi masalah, pernyataan masalahnya adalah kepuasan kerja pegawai yang belum maksimal diduga antara lain karena pemberdayaan sumber daya manusia belum optimal.

C. Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai di kantor perusahaan daerah kebersihan kota Bandung. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana realitas pemberdayaan sumber daya manusia di kantor perusahaan daerah kebersihan kota Bandung?
2. Bagaimana realitas kepuasan kerja pegawai di kantor perusahaan daerah kebersihan Kota Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai di Kantor Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui realitas pemberdayaan sumber daya manusia di kantor perusahaan daerah kebersihan kota Bandung.
2. Untuk mengetahui realitas kepuasan kerja pegawai di kantor perusahaan daerah kebersihan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai di Kantor Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan penelitian untuk mengembangkan ilmu Administrasi Pemerintahan dan Manajemen Sumber Daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis khususnya, penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan penulis dalam menulis karya ilmiah, terutama dalam menganalisis permasalahan yang terjadi yang ada kaitannya dengan ilmu yang didapat dalam bangku kuliah.
- b. Bagi lembaga hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan ilmu Administrasi Negara.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi instansi yang terkait untuk dijadikan sumbangan pemikiran bagi Perusahaan Daerah kebersihan Kota Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

Administrasi dalam arti sempit menurut Ulber Silalahi (2011:5) merupakan penyusunan dan pencatatan data informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan

dari hubungannya satu sama lain. Sedangkan Administrasi dalam arti luas merupakan sebuah proses kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih atas dasar pembagian kerja untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Disampaikan pula menurut Lembaga Administrasi Negara (2003:3) bahwa administrasi adalah sebuah sistem yang telah dipraktikkan dalam upaya kerja sama manusia secara terorganisir untuk mencapai tujuan tertentu, oleh karena itu dalam perkembangannya bisa dilihat dari beberapa sudut yakni sebagai ilmu dan juga sebagai seni. Sebagai ilmu, administrasi di bagi kepada beberapa cabang, salah satunya adalah administrasi pemerintahan.

Administrasi pemerintahan adalah suatu rangkaian dalam pelaksanaan kegiatan pengelolaan negara dan rakyatnya yang meliputi kekuasaan legislatif, eksekutif dan yudikatif PEMBERDAYAAN (Wibowo 2002:416) adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi. Dengan demikian, akan meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat. Pekerja yang diberdayakan diharapkan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Dalam pemberdayaan sumber daya manusia, menurut Stewart dalam Kadarisman (2012:225), ada beberapa dimensi yang digunakan untuk mengembangkan kemampuan pegawai yaitu :

1. Mendidik pegawai (*educate*). Pendidikan disini lebih bersifat filosofis dan teoritis, dengan tujuan sebagai pembelajaran. Dalam pembelajaran tersebut terdapat pemahaman secara implisit, dan melalui pemahaman maka pegawai dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambilan inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi pegawai yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.
2. Mengembangkan Visi Bersama (*envision*). Adanya visi yang sama, sehingga seluruh pegawai mengetahui secara tepat kemana organisasi akan melangkah. Dengan memahami tujuan organisasi, maka sebagian besar kegiatan organisasi akan

terkoordinasi dengan sendirinya. Jika seluruh pegawai mengetahui secara jelas tujuan organisasi, maka sarana untuk mencapai tujuan dapat diserahkan kepada masing-masing pegawai, asalakan tolak ukurnya jelas dan pasti.

3. Meniadakan Rintangan-rintangan (*eliminate*). Pimpinan yang memberdayakan SDM-nya harus meniadakan atau meminimilasi segala hambatan atau rintangan yang menghadang upaya pemberdayaan yang akan dan sedang dibangun tersebut. Tindakan pencegahan rintangan tersebut, dapat berupa diperlukan adanya kepastian bahwa sistem serta prosedur yang ada telah sejalan/sesuai dengan tujuan organisasi dan dengan memberdayakan seluruh SDM yang terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Termasuk dalam kategori hambatan ini adalah menghilangkan segala rintangan yang menghalangi upaya pemberdayaan ini misalnya, ketentuan-ketentuan yang tidak perlu, orang-orang yang sengaja menghalanginya, sebagai prosedur administratif yang menghambat serta kendala-kendala teknis lainnya.
4. Memberikan motivasi (*motivation*). Terdapat hal yang perlu ditekankan bahwa seorang pimpinan tidak akan mampu bekerja sendirian dalam suatu organisasi, karena itu keberhasilannya amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh orang lain, yaitu bawahan. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pemimpin, ia harus mebagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh bawahan yang ada dalam unit kerja tersebut. Disinilah letak penting pemberian motivasi kepada para SDM, agar mereka tetap mau melaksanakan tugas sesuai dengan kecakapan yang SDM miliki.
5. Memberi Perlengkapan (*equip*). Dalam memberdayakan SDM adalah dengan memberikan perlengkapan yang memadai (cukup), yaitu setiap benda atau alat yang dibutuhkan untuk memperlancar pelaksanaan tugas. Dengan demikian, pemberdayaan pegawai dengan memberi perlengkapan yang cukup dan memadai baik dari segi kualitas dan kuantitasnya.

6. Menyatakan Keinginan (*express*). Dengan mengungkapkan keinginan maka akan tercipta kebersamaan, rasa memiliki (*sense of belongingness*), karena semuanya diungkapkan apa, mengapa, bagaimana, dan hendak ke mana kita bekerja. Kegiatan mengungkapkan keinginan dapat dilakukan dengan menjelaskan tujuan pemerintah, mengungkapkan pentingnya peranan SDM, mengungkapkan letak kesalahan yang dilakukan bawahan, mengungkapkan pujian dan penghargaan atas keberhasilan yang diperoleh SDM, mengungkapkan tindakan koreksi terhadap kesalahan bawahan dan memberkan kesempatan kepada bawahan mengungkapkan masalah0masalah yang muncul ketika menjalankan tugasnya.
7. Melakukan Evaluasi (*evaluation*). Adalah merupakan kegiatan penilaian hasil kerja (*output*) dari pegawai baik dari segi kuantitas, kualitas, dan kemampuannya dalam pelaksanaan pekerjaan apakah sudah sesuai dengan tujuan organisasi. Kegiatan ini diperlukan untuk menyelaraskan sasaran dan tujuan organisasi dengan kenyataan yang dihadapi oleh pegawai sehari-hari dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Noe (2006), kepuasan kerja pegawai sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaannya.

Menurut Greenberg dan Baron terdapat 4 dimensi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Wibowo 2011:517) , antara lain :

1. Membuat pekerjaan menyenangkan. Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan.
2. Orang dibayar dengan jujur (gaji). Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan yang tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetpi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih

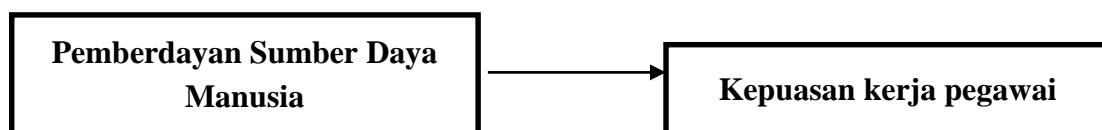
fringe benefit yang paling mereka inginkan, kepuasan kerja pegawainya cenderung naik.

3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya. Semakin banyak orang yang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil ditempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan counselling individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.
4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang. Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan two-factor theory, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara melakukan kontrol atas bagaimana mereka melakukan sesuatu.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan langkah yang sangat tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pegawai yang mana nantinya akan berimbas pada kinerja yang meningkat, (Wibowo, 2011:419). Kepuasan kerja pegawai mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja pegawai akan dapat bekerja lebih baik, penuh semangat, aktif dan berprestasi. Sebaliknya karyawan yang tidak tepuaskan akan mendapatkan sikap yang tidak semangat dan pada akhirnya akan menimbulkan sikap yang negatif.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1
Model Penelitian



G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis seperti berikut :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai di Kantor Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung

H₁ : Terdapat pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai di Kantor Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

H. Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Pengambilan penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan. Maka dari itu penulis memaparkan hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Nurchasanah (2008)	Analisis pengaruh <i>empowerment, self efficacy</i> dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan.	<i>Empowerment, self efficacy</i> , dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
2.	Debora (2006)	Pengaruh Pemberdayaan Struktural Terhadap Kepuasan kerja pegawai Perawat RSUD Bhakti Asih	1. Pemberdayaan struktural terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai RSUD Bhakti Asih.

		dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel antara.	2. Pemberdayaan Psikologis terbukti sebagai variabel perantara atau mediasi antara pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja pegawai perawat RSUD Bhakti Asih
3.	Debora (2006)	Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan kerja pegawai Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta.	pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kepercayaan organisasional dan terhadap pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan kepercayaan organisasional. Kepercayaan organisasioanl memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada perbedaan judul, objek penelitian, teori dan indikator variabel yang digunakan, dan lokasi penelitian yang dipilih. Judul dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan kerja pegawai Pegawai di Kantor Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. Variabel yang digunakan terdiri dari Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Variabel Kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga dilakukan di Kantor Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.