

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan untuk memenuhi tuntutan pembangunan dan pelayanan pada masyarakat di era reformasi ini, pemerintah dihadapkan pada tantangan yang sangat berat dan kompleks dalam berbagai tugas dan pekerjaan yang dihadapinya. Kehadiran organisasi birokrasi pemerintahan yang efektif dan aparatur birokrasi yang profesional dan memiliki dedikasi dan integritas tinggi merupakan keniscayaan yang tidak lepas dalam suatu pemerintahan.

Untuk mengelola suatu instansi/lembaga/perusahaan peran pegawai yang berkualitas dan professional dalam pengelolaannya sangat diperlukan, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya tergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh atasannya langsung.

Oleh sebab itu seluruh pegawai perlu memikirkan, merencanakan, dan melaksanakan pengelolaan perusahaan untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas. Sebagai langkah awal meningkatkan dan mendorong kemajuan perusahaan maka karyawan diuntut memiliki kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang tinggi sesuai dengan bidang yang dikuasai.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perjalanan sebuah organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi

pemerintahan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Bila organisasi pemerintahan peranan Pegawai Negeri Sipil sangat penting karena pegawai negeri itu merupakan warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Organisasi birokrasi pemerintahan mempunyai peranan yang sangat penting dalam melaksanakan sistem administrasi di lingkungan aparatur pemerintah yaitu untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi pemerintah. Yang diantaranya ditunjang dengan kondisi kerja yang memungkinkan untuk pegawai, kondisi kerja yang nyaman serta sarana dan prasarana yang menunjang untuk terselesainya pekerjaan pegawai.

Tujuan dalam organisasi akan terwujud apabila ditunjang dengan kondisi kerja yang memungkinkan untuk pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Kondisi kerja yang kondusif akan tercipta apabila tata ruang kantor disusun dengan sebaik mungkin sejak awal, ruang kantor yang baik akan menimbulkan kesenangan dan semangat kerja dari para pegawainya, yang akan membuat arus pekerjaan berjalan lebih lancar dan terselesaikan tepat waktu. Tata ruang yang baik juga akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih meningkat.

Kondisi kerja yang baik akan mempermudah dan mempercepat hubungan pekerjaan. Hubungan dalam pekerjaan harus dijalin secara harmonis, baik itu hubungan atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan, maupun atasan dengan bawahan. Karena setiap pekerjaan yang dilaksanakan dikantor memiliki

keterkaitan dengan pekerjaan yang lainnya, maka interaksi dalam pekerjaan harus tumbuh dengan baik. Keberhasilan dalam memenuhi kenyamanan pegawai dengan kondisi kerja yang memungkinkan akan menghasilkan suatu kepuasan kerja dari para pegawai. Kepuasan kerja akan timbul apabila hal diatas dapat dipenuhi.

Dinas Sosial Kabupaten Bandung merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dibidang sosial, melaksanakan berbagai kegiatan sosial untuk kesejahteraan masyarakat, dan lain sebagainya. Untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas yang telah direncanakan organisasi diperlukan perhatian yang serius terhadap kepuasan kerja pegawai dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawainya. Beberapa faktor yang menjadi acuan dalam mencapai kepuasan kerja yang tinggi yaitu dengan memenuhi seluruh kebutuhan kerja pegawainya seperti kondisi kerja yang menunjang bagi pegawai, kondisi kerja yang nyaman dan bersih sehingga mempercepat terselesaikannya tugas dan pekerjaan pegawai.

Keberhasilan dalam mencapai kepuasan kerja yang tinggi akan terlihat dari nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh pegawai, yang merupakan suatu unsur nilai yang penting dalam mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi,yaitu nilai pekerjaan dan nilai kebutuhan-kebutuhan dasar. Artinya selain pekerjaan yang dianggap penting, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan oleh atasannya.

Berdasarkan peninjauan yang penulis amati di lapangan bahwa ditemukannya beberapa permasalahan yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Bandung, diantaranya:

1. Kondisi yang tidak nyaman, keadaan ruang kantor yang sesak dikarenakan banyaknya pegawai sementara ruangnya yang sempit. Sehingga membuat pegawai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, bahkan seringkali tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Mekanisme kerja yang tidak sistematis, Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bandung cenderung tidak melaksanakan pekerjaannya dengan tidak sistematis. Artinya ketika mengajarkan suatu pekerjaan atau tugas sering tidak diselesaikan sampai selesai. Tetapi malah meminta bantuan atau bahkan melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerjanya.
3. Ketidakefektifan dalam penyelesaian tugas. Pegawai yang seharusnya melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, ternyata tidak dilaksanakan pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung ini. Hal ini dikarenakan kondisi kerja yang kurang memungkinkan. Sarana prasarana untuk menunjang penyelesaian tugas tidak memadai, seperti kurangnya perangkat komputer, ruangan kotor, panas, dan pengap. Serta penyimpanan arsip-arsip yang tidak ditata dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, dari beberapa permasalahan yang penulis temukan di Dinas Sosial Kabupaten Bandung, yang menimbulkan adanya ketidakpuasan dari para pegawai. Kebutuhan-kebutuhan pegawai menjadi hal yang sangat urgen dalam mencapai tujuan organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang kepuasan

kerja pegawai yang diantaranya dipengaruhi oleh pemberian gaji yang tepat waktu, kondisi kerja yang memungkinkan bagi pegawai, hubungan kerja yang baik antara pegawai maupun dengan atasan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana dengan membandingkan teori-teori yang berkaitan dengan gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja, serta kepuasan kerja pegawai, dan teori pengaruh gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, membandingkan antara teori dengan empiris yang terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Bandung. Kepuasan kerja pegawai akan tercipta diantaranya apabila pemberian gaji yang tepat waktu, kondisi kerja, dan hubungan kerja dapat berjalan dengan baik. Karena hal-hal tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan pada saat observasi di lapangan maka penulis menemukan beberapa gejala masalah yang ditemukan di Dinas Sosial Kabupaten Bandung yaitu:

1. Pelaksanaan pemberian gaji yang tidak tepat waktu kepada para pegawainya.
2. Hubungan kerja yang tidak harmonis. Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bandung cenderung kurang menjalin hubungan yang harmonis dengan atasannya.

3. Ketepatan waktu/absensi kehadiran yang rendah.
4. Ketidakefektifan dalam penyelesaian tugas dikarenakan kondisi tempat pegawai bekerja, sarana dan prasarana yang masih terbatas.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis perlu merumuskan permasalahan dalam tulisan ini yaitu sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara praktis, hasil yang dituangkan dalam skripsi ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi:
 1. Untuk lembaga/instansi, diharapkan dapat menjadi suatu inspirasi dan masukan bagi pemimpin organisasi dalam memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai. Juga untuk mewujudkan

keberhasilan dalam mengambil kebijakan-kebijakan pemerintah di Dinas Sosial Kabupaten Bandung.

2. Untuk penulis, dapat bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir dalam menganalisa permasalahan-permasalahan tentang kebutuhan-kebutuhan kerja pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
 3. Untuk FISIP UIN Bandung, diharapkan dapat memberikan informasi yang jelas dalam dunia kerja pemerintah, menjalin tali silaturahmi dan kerjasama dengan berbagai instansi pemerintah khususnya di Kabupaten dan Kota Bandung.
2. Secara Teoritis, diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran tentang teori-teori yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja pegawai dan teori tentang pemberian gaji, kondisi kerja pegawai, dan hubungan kerja pegawai.

1.6 Kerangka Pemikiran

Pengelolaan Negara dalam suatu instansi/perusahaan peran pegawai yang berkualitas dan professional dalam pengelolaannya sangat diperlukan, karena berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya tergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh atasannya langsung.

Gambaran ini mengharuskan birokrasi untuk memberikan pelayanan yang cepat dan mudah. Hal ini akan terlaksana apabila kebutuhan pribadi dari birokrasinya dapat terpenuhi dengan baik, salah satunya dengan pemberian gaji

yang sesuai dengan pekerjaannya. Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja di Instansi Pemerintah. Setiap pegawai berhak mendapatkan balas jasa dari pekerjaan yang telah dikerjakannya, karena gaji akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Hal lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah kondisi kerja pegawai. Kondisi yang baik akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung (seperti bersih, lingkungan menarik), tetapi jika kondisi kerja tidak mendukung (seperti panas, lingkungan ribut, tidak nyaman) pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya. Disamping itu, salah satu faktor pendukung utama personalia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman yaitu melalui perbaikan kondisi kerja.

Definisi kondisi kerja The Liang Gie (*Administrasi Perkantoran Modern:2009:187*) adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja, penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang dapat menumbulkan kepuasan bekerja pegawai.

SUNAN GUNUNG DJATI

Dimensi dari kondisi kerja menurut The Liang Gie (*Administrasi Perkantoran Modern:2009:189*) dalam suatu organisasi pemerintahan atau perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan yang bersih
2. Kelengkapan perlengkapan kerja
3. Hubungan kerja yang harmonis

Kondisi kerja yang nyaman akan membuat hubungan kerja menjadi harmonis, baik dengan rekan sekerja maupun dengan atasannya. Hubungan kerja

merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja atau pegawai dengan atasannya setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pegawai menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dalam suatu kantor atau instansi pemerintah dengan menerima upah atau gaji dan sebaliknya atasan atau pemerintah menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pegawai dengan membayar upah. Perjanjian yang demikian disebut perjanjian kerja.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pegawai serta hak dan kewajiban majikan.

Pemenuhan kebutuhan yang sesuai atau gaji, kondisi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis akan menimbulkan terjadinya suatu kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap (positive) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada pegawai yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Menurut Robbins (*Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi* :2005:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Robbins (*Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*:2005:36)

mengemukakan dimensi-dimensi dari kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menantang
2. Ganjaran yang pantas (imbalan
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung

Berdasarkan uraian teori diatas, maka penulis menyusun anggapan dasar bahwa Pemberian gaji tepat waktu perlu diberikan kepada pegawai, kondisi kerja yang baik dan menyenangkan akan membuat pekerjaan terselesaikan dengan efektif dan efisien, dan hubungan kerja pegawai apabila diawali dengan perjanjian kerja yang saling menguntungkan akan membuat pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya.

Setiap organisasi di lembaga Pemerintah yang menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengelola pemerintahan dan abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, sudah seharusnya menjalankan tugasnya dengan baik, efektif dan efisien. Pelaksanaan pemberian gaji tepat waktu, kondisi kerja yang memungkinkan bagi pegawai, dan hubungan kerja yang baik tentunya akan mewujudkan aparatur yang baik, professional, dan berwibawa. Pengharapan atas aparatur diatas akan tercapai apabila hal-hal diatas dapat dijalankan dengan efektif dan efisien.

Pelaksanaan dalam pemberian gaji tepat waktu, kondisi kerja yang memungkinkan, dan hubungan kerja yang baik dalam organisasi pemerintah harus dilaksanakan dengan sistematis dan konsekuen. Dengan memperhatikan setiap kebutuhan pegawai yang harus dipenuhi oleh pemimpin organisasi. Keberhasilan dalam memenuhi hal diatas salah satunya tercapai dengan kepuasan kerja dari para pegawainya.

Keterkaitan antara gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan kerja pegawai sehingga akan tercipta kepuasan kerja pegawai yang tinggi dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berikut konsep kerangka pemikiran penyusun di bawah ini.



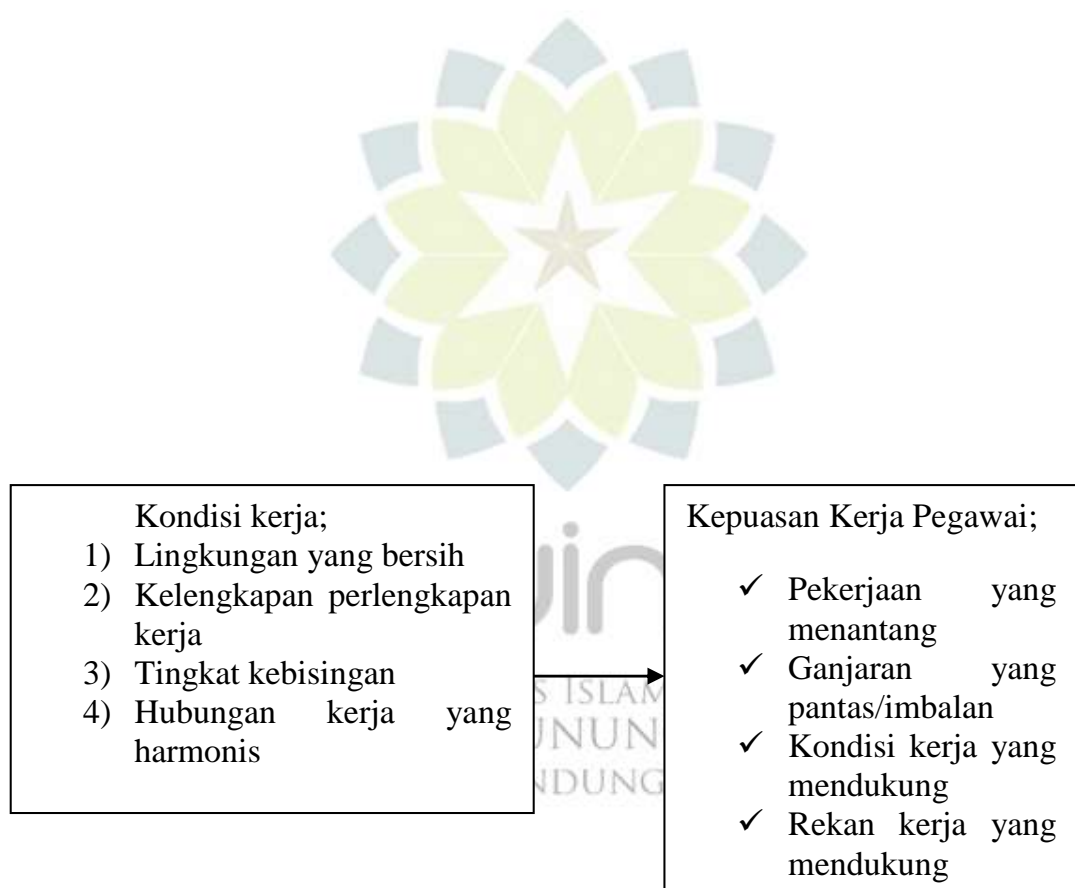
Gambar 1.1

Konsep Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja pegawai akan terwujud apabila kebutuhan-kebutuhan kerja pegawai dapat dipenuhi, kebutuhan dalam pemberian gaji tepat waktu, kondisi kerja yang memungkinkan dan membuat pegawai tidak jenuh, serta hubungan kerja yang baik dan harmonis. Apabila telah terpenuhi, maka kepuasan kerja

pegawai akan terlaksana dan tujuan yang dicita-citakan organisasi atau instansi pun akan terwujud dengan baik.

Adapun pola hubungan atau paradigma penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu antara gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bandung, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.2

Paradigma Penelitian

1.7 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono dalam bukunya metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D (2012:63) “adalah jawaban sementara terhadap

rumusan masalah penelitian, dugaan terhadap keadaan variabel mandiri, perbandingan keadaan variabel pada berbagai sampel, dan merupakan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih”. Berdasarkan asumsi diatas maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut:

H_0 : diduga tidak terdapat pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bandung

H_a : diduga terdapat pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bandung

