

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya suatu organisasi sama-sama memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Optimalisasi tanggung jawab organisasi dalam menghadapi desakan kemajuan jaman memotivasi organisasi untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Pada jaman sekarang ini sumber daya manusia adalah aset organisasi yang harus dijaga karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penunjang keberhasilan sebuah organisasi. Kegagalan dalam mengatur sumber daya manusia bisa menghalangi tercapainya tujuan organisasi, baik dalam kemampuan, keuntungan, bahkan kelangsungan kehidupan organisasi itu sendiri.

Handoyo (2013) menyatakan bahwa “upaya manusia untuk bekerja sama secara sistematis dalam arti sengaja, berencana dan terkendali pada suatu atau beberapa tujuan organisasi, sulit ditelusuri usianya atau sejak kapan aktivitas ini dimulai atau diawali”. Yang artinya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada dan terbatas akan terus menjadi perhatian serius dan disempurnakan untuk mencapai hal-hal yang diimpikan oleh sebuah organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Oleh sebab itu organisasi harus selalu memperhatikan kepuasan pegawai. Saat pegawai melaksanakan pekerjaan tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala kemampuan yang mereka miliki, maka secara

otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang puas akan memberikan partisipasi yang besar bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja (Hasibuan, 2007) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai harus dibangun dengan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Menurut Hariandja (2002: 291) Kepuasan kerja pegawai bisa dilihat bahwa “pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai”. Kepuasan kerja menggambarkan suasana hati seseorang terhadap pekerjaannya yang bisa dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan. Pegawai yang selalu senang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa meskipun balas jasa itu juga penting. Diperlukan upaya untuk memaksimalkan sumber daya manusia dalam membantu kinerja perusahaan, dan hal ini tidak boleh diabaikan. Karena jika sumber daya manusia yang ada didalam organisasi itu baik, maka jalannya proses yang ada di organisasi juga akan terlaksana dengan baik. Dengan melihat keterangan yang ada, maka organisasi harus bisa menganalisis kuantitas manajemen sumber daya manusia supaya bisa meningkatkan kinerja pegawai, dan juga meningkatkan kepuasan kerja pada diri pegawai itu sendiri.

Handoko (2003: 192) menyatakan bahwa “pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kemauan dan sistem nilai yang dianutnya”. Semakin banyak bagian dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapatkan. Begitu juga sebaliknya, semakin banyak bagian dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang didapatkan.

Kepuasan kerja merupakan elemen penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap organisasi. Kepuasan kerja yang dicapai pegawai akan mempengaruhi kesediaan dan kerelaan pegawai dalam bekerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang melakukannya dengan bersungguh-sungguh. Mereka bertanggung jawab dengan pekerjaannya masing-masing. Dengan tanggung jawab yang pegawai emban saat ini beban kerja yang diberikan tidak terasa berat. Pegawai akan merasa nyaman tanpa ada tekanan apapun. Mungkin saja beban kerja yang diemban sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai, sehingga pegawai tidak merasa kesulitan. Pegawai juga berhubungan baik dengan pegawai lainnya. Bisa saja hal itu juga yang membuat pegawai tidak merasa beban dalam bekerja. Oleh karena itu dengan pegawai merasa nyaman dan tidak merasakan adanya tekanan dalam bekerja, apakah kepuasan kerja sudah tercapai. Berikut ini adalah data penilaian kepuasan kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang berdasarkan angket pra penelitian:

**Tabel 1. 1 Penilaian Angket Pra Penelitian Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang**

No	Pernyataan	Skor
1	Saya sudah puas dengan bidang pekerjaan saya	4,5
2	Saya merasa puas dengan beban kerja yang saya kerjakan saat ini	4,3
3	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4

*Sumber: Data diolah peneliti 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 pegawai kantor Sekretariat DPRD kabupaten Jombang diduga sudah puas dengan hasil kerja mereka. Kepuasan tersebut bisa saja disebabkan oleh seperti baiknya hubungan antara rekan kerja. Eratnya hubungan antar rekan kerja akan mempengaruhi mutu kerja yang dihasilkan, sehingga pegawai mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan yang ada dan pegawai juga bisa merasakan kesenangan saat melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya yaitu gaji/upah, ini menjadi sesuatu hal yang paling penting dalam mencapai kepuasan kerja. Karena jika gaji/upah yang diberikan sudah sesuai maka pegawai akan merasakan senang dan puas, namun sebaliknya jika gaji/upah yang diberikan tidak sesuai atau kurang maka pegawai akan merasa tidak puas.

Kemudian seorang supervisi yang memberikan pengawasan sangat baik kepada bawahannya. supervisi harus bisa berkomunikasi secara dua arah dengan baik, bukan hanya memberikan arahan saja, tetapi juga harus bisa menerima semua masukan dari pegawainya. Hal ini membuat supervisi harus mampu membuat suasana organisasi yang kondusif sehingga bisa mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Kemungkinan bukan hanya ketiga faktor itu saja, karena ada banyak faktor yang bisa menyebabkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas dan fenomena yang diperoleh maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul “Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Jombang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti membuat pertanyaan penelitian yang akan digunakan sebagai kerangka acuan dalam penelitian sebagai berikut:

**“Bagaimana Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang”.**

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Menerapkan ilmu perkuliahan yang telah diterima ke dalam dunia nyata serta menganalisis fenomena-fenomena yang terjadi dalam dunia kerja.
  - b. Memberikan informasi bagi mahasiswa sebagai dasar acuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

## 2. Manfaat Praktis

Hendaknya penelitian ini dapat dijadikan panduan oleh instansi atau lembaga dalam menghadapi masalah yang ada terkait dengan kepuasan kerja pegawai.