

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan dan mengevaluasi undang – undang dan hukum pada suatu daerah atau wilayah tertentu. Dan pegawai negeri sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi pemerintahan baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawasan dalam pembangunan bangsa. Untuk mencapai pemerintahan yang baik (good governance) diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi dan menjadi prioritas utama dalam perhatian manajemen karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya suatu organisasi. Suatu organisasi tidak akan dapat mengoptimalkan kinerjanya tanpa ada pegawai yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi terhadap keinginan organisasi. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju,

cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman.

Manusia sebagai sumber daya organisasi memiliki berbagai macam banyak kebutuhan, yang apabila akan terpenuhi bisa memberikan motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang

berkaitan dengan kebutuhan para pegawai adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan pegawai. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan kontinyu dan serasi dengan para pegawai dalam suatu instansi/organisasi menjadi sangat penting. mengelola sumber daya manusia pada hakekatnya adalah kegiatan dalam mengelola para pegawainya (SDM) mulai dari saat direkrut sampai pegawai memasuki masa pensiun dari lembaga. Dalam pencapaian tujuan organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkopeten di bidangnya dan mempunyai peran yang sangat penting di samping sumber – sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, perorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut mathis dan jackson (2012) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah lembaga atau organisasi. Di sisi lain, kebutuhan pegawai dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap

prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja .

Dinas perpustakaan dan Kearsipan merupakan unsur pelaksana tugas pemerintah daerah dibidang Perpustakaan dan Kearsipan. Dimana Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memiliki peran besar dalam meningkatkan mutu pendidikan dan wawasan bagi masyarakat. Hal ini dikarenakan Perpustakaan merupakan unit lembaga yang Undang – undang Republik Indonesia No.43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan secara garis besar menyebutkan bahwa Perpustakaan merupakan institusi yang mengelola koleksi karya cipta manusia yang berguna untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pengguna. Fungsi Perpustakaan sebagai jendela dunia ilmu pengetahuan, sebagai sumber edukasi, Perpustakaan berfungsi sebagai sarana penunjang proses belajar – mengajar sebagai perangkat dinamis pendidikan.

Adapun tujuan Perpustakaan dan Kearsipan adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas potensi sumber daya manusia Perpustakaan dan Kearsipan, mengembangkan sistem jaringan informasi, meningkatkan kualitas pelayanan Perpustakaan dan Kearsipan.

Menurut Luthan (2015) Menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang

menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja.

Salah satu tolak ukur dari kepuasan kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh adalah Kepuasan Gaji. Salah satu penyebabnya Kepuasan gaji / upah pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh yang masih dirasakan rendah oleh pegawai karena rendahnya besaran nominal yang diterima oleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang diterimanya dan kerja sama dengan rekan sekerja yang masih rendah antar pegawai kurang berjalan dengan baik. Akibatnya semakin menurunnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang pegawai pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014) mengemukakan bahwa Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab – akibat dengan kriteria

yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja . Sandy (2013),. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pimpinan atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

fenomena tentang kompetensi pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh bahwa masih terdapat masalah seperti ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan keterampilan pegawai dan pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan laporan harian. Kurangnya nilai kemampuan atau keterampilan

dikarenakan banyak pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Selain itu, pegawai jarang memunculkan watak untuk memberikan dorongan melatih karakteristik mental pegawai agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.

Menurut Hasibuan (2015), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Adapun fenomena Kompensasi yang terdapat pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh yaitu masih ada beberapa pegawai yang kurang semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya hal tersebut dikarenakan upah dan gaji tidak sesuai dengan harapan pegawai dan pemberian insentif tidak sebanding dengan apa yang telah dikerjakan. Dalam hal tersebut para pegawai merasa kurang puas dengan apa yang telah dikerjakan. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh dapat dikatakan bahwa apabila besar pemberian Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung dapat terus disesuaikan dengan apa yang diharapkan pegawai dalam bekerja, maka hal tersebut dapat mendorong kepuasan kerja pegawai dan pegawai menjadi lebih baik dan puas dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Fenomena Lingkungan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh masih kurang baik menjadi salah satu penyebabnya, seperti kebisingan ditempat kerja yang kurang kondusif memunculkan rasa tidak nyaman pegawai, kebisingan

kendaraan lalu lalang, sehingga pegawai lain merasa sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Selain itu ruangan yang masih kurang penerangan / cahaya ditempat kerja sehingga pekerjaan akan lambat dan mengalami banyak kesalahan sehingga menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan demikian jika lingkungan kerja terpenuhi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai saat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi tersebut, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terpenuhi akan menurun kinerja para pegawai. Untuk itu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh dalam Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja haruslah sangat diperhatikan, karena ini merupakan yang sangat penting menyangkut dalam kemajuan instansi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Fanyuri Ilham Mudayana dan sri Suryoko dengan judul “ Pengaruh kompetensi. Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja (studi pada karyawan bagian produksi PT.Sai Apparel). Dalam penelitian peneliti menggunakan Variabel bebas Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) dengan kepuasan kerja sebagai Variabel terikat (Y). Dipublikasikan dalam jurnal ilmu Administrasi Bisnis Vol 5(1)2016. Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan Kerja.

Berdasarkan penelitian diatas, maka saya selaku penulis tertarik untuk mengambil judul “ PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAN DAN KEARSIPAN KOTA SUNGAI PENUH “

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai penuh secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh secara simultan dan berapa besar pengaruhnya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh Secara Parsial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kpeuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sungai Penuh secara simutan dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

- 1) Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dan digunakan sebagai bahan referensi bagi perusahaan akademis.
- 2) Dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti berikutnya untuk masalah yang sama pada waktu dan objek yang berbeda.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam menentukan langkah menyusun kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini.
- 2) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber acuan atau sebagai bahan referensi bagi yang membutuhkan informasi yang terkait dengan penelitian ini.

