

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada instansi atau organisasi. Pengembangan sumber daya manusia saat ini dengan memberikan kepuasan kerja sangat penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, instansi atau organisasi maupun masyarakat secara umum. Bagi individu, penelitian tentang sumber-sumber kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi instansi atau organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan prestasi kerja dan pencapaian strategi organisasi melalui perbaikan sikap dan perilaku pegawainya.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi merupakan Kementerian baru di Era Kabinet Kerja yang tidak ada sebelumnya di era pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono (SBY). Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendesa) merupakan gabungan dari Kementerian PDT di era SBY ditambah sebagian fungsi dari Kemenakertrans. Pembentukan Kemendesa didasari atas program nawacita ketiga yang dicanangkan presiden Joko Widodo yaitu membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara kesatuan.

Penggabungan tersebut perlu penyesuaian lingkungan kerja. Menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai dipengaruhi oleh kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda. Namun bagi pegawai dan organisasi, kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan pegawai terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012, hlm. 75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti dalam Sugiyarti, 2012, hlm. 75). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja karyawan tersebut.

Tabel 1 Kebutuhan Ruangannya Biro Umum dan SDM Tahun 2015

Unit	Kebutuhan	Kondisi saat ini
Rumah tangga dan perlengkapan	6 ruangan	5 ruangan
Kepengawaaian	3 ruangan	2 ruangan
Tata Usaha Pimpinan	3 ruangan	2 ruangan
Protokol	3 ruangan	2 ruangan

Dari tabel diatas terlihat bahwa terdapat kesenjangan kebutuhan ruangan yang dibutuhkan dengan ruangan yang tersedia. Dari masing-masing unit dalam Biro Umum dan SDM Kementerian pada tahun 2015 masih terdapat kekurangan ruangan kerja. Kekurangan ruangan tersebut akan disediakan tahun-tahun berikutnya.

Salah satu yang menjadi masalah dalam penyesuaian lingkungan kerja adalah kebutuhan ruangan yang belum memadai. Contohnya bagian Rumah tangga dan perlengkapan pada Biro Umum dan Sumber Daya Manusia Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi membutuhkan 6 ruangan untuk operasional pekerjaannya, akan tetapi kondisi saat ini ruangan yang tersedia hanya

5 ruangan. Dengan adanya gap kebutuhan dan kondisi saat ini akan menimbulkan ketidaknyamanan kerja dan penurunan kinerja pegawai hingga pada akhirnya akan menurunkan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan balas jasa, hal ini terbukti dari penelitian secara empiris yang dilakukan Chaisunah & Ani M (2011, hlm.10), yang membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi (tunjangan kinerja) dengan kepuasan kerja. Semakin baik pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Gaji yang diberikan kepada karyawan juga mempertimbangkan prinsip keadilan dan kelayakan bagi karyawan serta gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan harapan yang karyawan miliki. Bagi karyawan yang berprestasi perusahaan memberikan bonus, selain itu bonus diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan semangat bagi karyawan. Selain pemberian kompensasi langsung berupa gaji, upah dan bonus perusahaan juga memberikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, cuti berbayar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Biro Umum dan SDM, peneliti mendapatkan data mengenai penerapan tunjangan kinerja yang telah berjalan di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi.

Tabel 2 Realisasi Tunjangan Kinerja Pegawai

Kondisi Sesuai Aturan	Kondisi Yang Terjadi
Tiap bulan pegawai menerima tunjangan kinerja	Bulan Januari sampai Juni 2016 belum menerima Tunjangan Kinerja
Kebijakan realisasi tunjangan kinerja diatur Unit Kerja secara terpusat	Kebijakan realisasi tunjangan kinerja diatur secara terpusat berdasarkan Unit Kerja masing-masing Kementerian.
Realisasi tunjangan kinerja tepat waktu tiap bulan biasanya minggu kedua	Realisasi tunjangan kinerja mundur sampai akhir bulan

Dari tabel diatas terlihat bahwa tunjangan kinerja yang telah diterapkan masih terdapat kendala yaitu realisasi tunjangan kinerja tidak tepat waktu dikarenakan

faktor penerapan APBN yang mundur pada tahun 2015. Selain itu penghitungan penilaian kinerja masih dilakukan masing-masing unit kerja, jika unit kerjanya kementerian PDT maka penghitungannya akan dilakukan unit kerja PDT. Akibatnya antar pegawai yang satu dengan pegawai yang unit kerjanya berbeda tunjangan kinerjanya juga berbeda.

Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. Jika organisasi tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja pegawai akan rendah.

Selain kompensasi (tunjangan kinerja) dan lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan pegawai juga salah satu langkah untuk mendorong kepuasan kerja pegawai. Pelatihan ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja saat ini, sementara pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa mendatang.

Pelatihan (training) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Untuk menjamin tercapainya kinerja organisasi secara keseluruhan, dibutuhkan pegawai yang profesional dan kompeten di bidangnya. Kemampuan dalam bentuk *skill* dan *knowledge* dapat diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman. Namun kelemahan mendasar yang paling nyata adalah perubahan teknologi dan peraturan tidak diimbangi dengan peningkatan pengetahuan karena minimnya pelatihan, padahal jika dibandingkan dengan perubahan yang terjadi sedemikian dinamis, pelatihan menjadi satu-satunya alat untuk menghilangkan gap antara kemampuan dengan tuntutan akibat perubahan yang terjadi, baik dari sisi budaya, teknologi, maupun regulasi. (Kompas.com, 8 Juni 2016).

Program pelatihan pegawai belum dilakukan kepada seluruh pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Transmigrasi. Program pelatihan yang telah dilakukan hanya terbatas pada bidang pengelolaan keuangan itupun hanya 10% dari total pegawai Biro Umum dan Sumber Daya Manusia.

Harapan mendapatkan kondisi dimana pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, organisasi penting untuk memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *benefit*. *Benefit* berupa keuntungan yang diperoleh selama karyawan mengabdikan kepada instansi/organisasi berupa memperoleh penghasilan yang seimbang, rasa nyaman dalam bekerja dan kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan. Jika hal-hal tersebut dapat terpenuhi pegawai akan puas dan semakin bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai tunjangan kinerja, lingkungan kerja dan pelatihan yang merupakan sebagian kecil faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terhadap instansi atau organisasi. Penulis melakukan penelitian di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI.

Sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS tersebut terorganisir ke dalam berbagai Direktorat yang ada di dalam Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI. Baik Direktorat yang mengurus Desa, Direktorat PDT maupun Direktorat Transmigrasi, diharapkan mampu mengemban tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pihak dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda tetapi untuk satu tujuan yang sama.

Berdasarkan masalah-masalah di atas, peneliti ingin meneliti pengaruh tunjangan kinerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

I.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan dan pengalaman serta berbagai faktor yang telah dijelaskan di atas, menunjukkan berbagai kemungkinan yang diduga memiliki keterkaitan satu sama lain. Dalam penelitian ini tidak mengungkapkan seluruh permasalahan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Agar penelitian ini lebih memiliki fokus yang jelas, maka perlu dibatasi pada masalah tunjangan kinerja, lingkungan kerja dan pelatihan pegawai di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa).

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, adapun pembatasan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap lingkungan kerja pegawai?
- b. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap lingkungan kerja pegawai?
- c. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai?
- d. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai?
- e. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

- a. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa) agar dapat bermanfaat dalam peningkatan kinerja karyawan Kemendesa.

- b. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai bahan masukan bagi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa) sehingga dapat memberikan informasi serta referensi kepada lembaga dan pimpinan Kemendesa untuk merumuskan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 3) Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang tunjangan kinerja,

lingkungan kerja dan pelatihan yang ada hubungannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

- 4) Sebagai referensi bagi penelitian dalam meneliti dan mengkaji masalah sejenis.

