

BAB I PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan ilmu manajemen, saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai aset yang berharga dan memiliki peran yang sangat penting dalam keberadaan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Sebuah organisasi tidak mungkin ada tanpa adanya SDM, karena manusia merupakan penggerak dan pengelola sumber daya lainnya seperti modal, mesin, dan material yang ada di dalam organisasi. SDM merupakan unsur utama organisasi yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang diharapkan. Oleh karena itu pemahaman dan pengembangan SDM didalam suatu organisasi menjadi sangatlah penting. Menyadari pentingnya SDM bagi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, maka organisasi itu sendiri harus memberikan perhatian yang khusus dan sudah sewajarnya organisasi memandang pegawai lebih dari sekedar aset organisasi tetapi juga memandang sebagai mitra dalam berusaha.

Pemerintahan yang baik (*good government*) merupakan isu yang penting dalam upaya reformasi birokrasi saat ini. Semangat reformasi telah mewarnai pandangan aparatur negara untuk mewujudkan birokrasi yang mampu menciptakan kelancaran, dan kecepatan pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah. Pegawai merupakan faktor utama dalam organisasi, sebagai makhluk sosial tidak semata-mata dipandang sebagai alat produksi, tetapi juga perlu dilihat dari sisi sosial, karena dalam sistem sosial mereka juga memiliki kedudukan, dan tanggung jawab baik dalam keluarga, anggota masyarakat ataupun dalam organisasi tempatnya bekerja

Aparatur negara dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran pembangunan. Reformasi birokrasi sudah dan sedang berlangsung di semua lini Kementerian/ Lembaga Pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah.

Satuan kerja Balitbang Kemhan RI, sebagai pelaksana teknis kementerian, Balitbang bertanggung jawab kepada Menteri Pertahanan. Badan Penelitian dan Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang Pertahanan. Peran Litbang sangatlah penting dalam mewujudkan pemenuhan tuntutan modernisasi alat peralatan yang berteknologi. Seperti yang diamanatkan dalam pasal 23 UU RI nomer 3 tahun 2002 tentang pertahanan negara, pemerintah melakukan Litbang teknologi di bidang pertahanan. Adapun Fungsi Balitbang kemhan yaitu : 1) Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program di bidang penelitian dan pengembangan pertahanan. 2) Pelaksanaan tugas di bidang penelitian dan pengembangan pertahanan meliputi strategi, sumber daya, ilmu pengetahuan dan teknologi dan alat pertahanan. 3) pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang penelitian dan pengembangan pertahanan. 4) pelaksanaan administrasi Badan Penelitian dan Pengembangan.

Mengacu kepada Rancangan Renstra Balitbang Kemhan tahun 2015-2019, Visi Balitbang adalah terwujudnya Indonesia yang berdaulat mandiri dan bergotong royong , sejalan dengan visi pemerintahan kabinet kerja saat ini . Adapun salah satu dari misi Balitbang adalah mewujudkan bangsa yang berdaya saing. Saat ini Balitbang Kemhan harus melakukan perubahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu. Mangkunegara (2010) tingkat keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh beberapa aspek antara lain : 1) Lingkungan kerja 2) Kemampuan kerja 3) kompensasi. 4) Sarana dan prasarana serta budaya kerja dan lain sebagainya. Dari survei yang dilakukan di Balitbang Kemhan saat ini masih dijumpai lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan iklim kerja yang kurang kondusif hal ini menimbulkan ketidakpuasan dan rasa malas bagi pegawai untuk melakukan tugas pekerjaannya yang merupakan tanggung jawabnya sebagai pegawai, kondisi ini akhirnya berdampak kepada sasaran program kerja yang telah ditetapkan sulit tercapai. Kondisi ketidak puasan pegawai tersebut dapat tercermin dari daftar absensi keterlambatan dan ketidak hadiran pegawai masuk kerja seperti tabel dibawah ini

**Tabel 1 Persentase Absensi Pegawai Balitbang
Bulan Januari- Oktober 2014**

No	Bulan	Persentase
1	Januari	93 %
2	Pebruari	92%
3	Maret	91%
4	April	90%
5	Mei	91%
6	Juni	89%
7	Juli	89%
8	Agustus	90%
9	September	90%
10	Oktober	89%

Berdasarkan persentase dari nilai kehadiran dan keterlambatan lihat (tabel 1) diatas, ditemukan masih ada pegawai Balitbang yang terlambat hadir dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, walaupun kendaraan dinas sudah disediakan pada rute tertentu, namun tetap masih adanya keterlambatan masuk kerja gejala ini dapat disebabkan oleh banyak hal salah satu kemungkinannya adalah pegawai masih mencari pekerjaan tambahan di malam hari bahkan di jam dinas kegiatan ini dilakukan karena ada suatu hal yang belum dapat terpenuhi, sebagai contoh kompensasi yang ada belum dapat memuaskan pegawai sehingga keterlambatan masuk kerja sering terjadi bahkan sampai tidak masuk kerja. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, maka satuan kerja perlu memperhatikan pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan oleh pegawainya semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai dari satuan kerja maka kesejahteraanpun juga meningkat seiring dengan meningkatnya kesejahteraan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga berdampak kepada

pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan akan menghasilkan hal yang positif begitupun sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kepuasan kerja pegawaipun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan pekerjaan. Untuk mendapatkan kepuasan kerja seorang pegawai banyak faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah konflik pekerjaan yang dialami dapat menghambat kepuasan kerja pegawai. Tingkat kepuasan pegawai sangat bervariasi terlihat dari banyaknya perbedaan dari kebutuhan individu. Secara alamiah setiap pegawai tidak sama kadar kebutuhannya baik kebutuhan jasmani maupun rohani. Kepuasan kerja mempunyai peran penting, sebab kepuasan kerja berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi yang ada pada dirinya dalam pekerjaannya. Namun kadang kepuasan kerja ini terbendung oleh berbagai macam rutinitas, hambatan lingkungan kerja yang kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja yang secara ergonomis tidak mendukung peningkatan produktivitas pekerjaan dan kepuasan kerja yang didambakan. Seolah merupakan dua kondisi yang berkaitan kepuasan merupakan ekspresi sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, atau sikap emosional tidak menyenangkan dapat timbul dalam diri seorang pegawai.

Selanjutnya fakta yang ada pada Balitbang saat ini masih terjadi keterlambatan dalam penyelesaian program kegiatan hal tersebut dapat terjadi bukan hanya dari faktor eksternal tapi juga faktor internal yaitu salah satunya kemampuan individu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan kerja pegawai tiap individu pegawai Balitbang secara teori akan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Berdasarkan data per Desember 2014 diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai Balitbang cukup memadai dalam mendukung tupoksi Balitbang, secara keseluruhan ditampilkan data pendidikan sbb :

Tabel 2 Rekapitulasi data Pendidikan Pegawai Balitbang Per Desember 2014

No	STRATA	PNS
1	S-3	3
2	S-2	36
3	S-1	63
4	D-III	6
5	SLTA	63
6	SMP	10
7	SD	5
	Jumlah	186

Dengan kondisi pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Balitbang saat ini 54 % latar belakang pendidikan pegawai memiliki strata pendidikan diatas diploma III, namun fakanya masih terjadi pekerjaan yang terlambat selesai, ternyata hal tersebut dapat timbul bukan dari latar belakang pendidikan saja tetapi pengaruhi juga oleh kemampuan realitas (*knowledge* dan *skill*) yang merupakan kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang merupakan tanggung jawabnya, kemampuan pegawai juga merupakan faktor dalam menyumbangkan keberhasilan atau kegagalan pada hasil akhir suatu pekerjaan. Untuk memperoleh hasil pekerjaan yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi dan latar belakang pendidikan seseorang yang memadai. Kemampuan kerja juga mutlak diperlukan karena dengan kemampuan kerja yang baik maka tujuan organisasi akan mudah dicapai. Kemampuan kerja mempunyai arti yang menyangkut intelegensi diberi batasan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas dan menyesuaikan diri dengan lingkungan. Oleh karena tingkat intelegensi seseorang sangat menentukan kesuksesan dalam bekerja. Orang orang yang intelegensinya tinggi sanggup memecahkan kesulitan, maka disimpulkan bahwa kemampuan individu pegawai ditentukan oleh faktor–faktor antara lain : 1) pendidikan yang ditempuh, 2) pelatihan yang diikuti dan 3) pengalaman pekerjaan

Setelah melakukan survey dan wawancara dengan beberapa pegawai pada satuan kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Kemhan didapat kesimpulan kecil ternyata masih terdapat masalah di Balitbang Kemhan, masalah yang dihadapi adalah masih adanya ketidakpuasan dalam berkerja dan ketidaknyamanan .

Berangkat dari fenomena yang ada saat ini satuan kerja perlu berbenah diri dan berusaha untuk merubah citra yang positif dan mencari solusi dalam meningkatkan kepuasan kerja individu pegawainya yang pada gilirannya dapat mempengaruhi prestasi dari satuan kerja itu sendiri. Sudah ada penelitian sebelumnya yang membahas thema : lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi serta kepuasan kerja pernah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Nimas Ayu Putri meneliti tentang Hubungan Konflik Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian produksi PT. Surya Parmindo”. Penelitian Nurdjannah Hamid meneliti tentang : “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar “. Penelitian Didik meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Ciomas Adisatwa. Penelitian. Suharlina meneliti tentang “ Pengaruh Pengembangan Karier, Konflik pekerjaan dan Konsep Diri terhadap Kepuasan Kerja Wanita Karier pada Balitbang Kemhan.” Berdasarkan uraian dan permasalahan yang ada tersebut diatas, mendorong penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Balitbang Kemhan”**.

I.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi terdapat beberapa masalah yaitu : kemampuan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi , latar belakang pendidikan dan sistem penghargaan yang diberikan kepada pegawai. Namun dikarenakan masih banyak unsur yang kemungkinan ikut mempengaruhi kepuasan kerja maka dalam penelitian ini penulis hanya menitik beratkan

pada unsur-unsur yang dominan harus dipenuhi dalam kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi

I.3. Perumusan Masalah

Banyak faktor yang dapat menunjang kepuasan pegawai, diantara faktor tersebut adalah lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi . Bertitik tolak pada faktor di atas, maka perumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan ?
- b. Apakah kemampuan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja Pegawai Balitbang Kemhan?
- c. Apakah kompensasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan?
- d. Apakah ada hubungan lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) dengan kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan ?

I.4. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

I.4.1 Tujuan Penelitian Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menguji dan menganalisis hubungan lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi secara parsial maupun simultan (bersama-sama) dengan kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan.
- b. Menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan.

I.4.2 Manfaat Penelitian. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, antara lain sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan konsep teori dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) serta menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variabel-variabel hubungan lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan strategi organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan pegawai secara akademis dapat digunakan sebagai bahan literatur mengenai hubungan lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Balitbang

c. Manfaat Pribadi

Penelitian ini menjadi salah satu syarat kelulusan dalam menempuh pendidikan paska sarjana di UPN Jakarta dan untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan dalam hal membuat laporan penelitian yang dituangkan dalam bentuk tesis ilmiah secara sistematis.