

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, Pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena Sumber Daya manusia (SDM) dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “Manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat meja, uang dan lingkungan saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (out put). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia meliputi perencanaan, Pendayagunaan, pengembangan, pengelolaan individu dan organisasi dan

pemberian balas jasa.

Dalam kondisi kekinian, maka instansi dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk Sumber Daya Manusia. Mengelola Sumber Daya manusia di suatu instansi dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan instansi. Sumber Daya Manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (attitude) dan pengalaman (experiment). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (performance) yang masing-masing berbeda juga.

Dalam hal ini, seorang pegawai harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya dalam arti baik, sedang atau kurang. Pegawai akan terdorong untuk berperilaku baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standar. Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim akan menjadi kunci keberhasilan organisasi.

Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik. Pencapaian prestasi kerja pegawai sebagai pelaku dalam organisasi sangat berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Apa yang diharapkan seorang manajer dari orang-orang bawahannya dan cara ia memperlakukan mereka, sangat menentukan pekerjaan mereka serta kemajuan kariernya. Suatu ciri khas tunggal dari para manajer yang unggul adalah kemampuan mereka untuk menciptakan harapan-harapan besar mengenai pekerjaan yang dipenuhi orang-orang bawahan. Manajer yang kurang bergiat gagal untuk mengembangkan harpan-harapan yang serupa dan sebagai akibatnya produktivitas orang-orang bawahan menderita karenanya.

Standar prestasi kerja suatu instansi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja para pegawai sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian prestasi kerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Instansi

perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh pegawai sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya, sedangkan ekstrinsik menyangkut hal-hal yang bermasalah dari luar diri pegawai, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain sistim penggajian dan sebagainya.

Kepuasan kerja adalah suatu balas jasa yang adil dan layak bagi setiap karyawan, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dan kepemimpinannya, sikap pekerjaan yang monoton atau tidak. Dengan demikian orang akan merasa puas jika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan. Karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi. Pegawai akan mendapat kepuasan akan pekerjaannya bila mereka merasa kesempatan untuk dipromosikan terbuka lebar. Dengan sistem pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka pegawai akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Setiap pegawai mengharapkan adanya promosi jabatan karena promosi dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan pegawai dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan pegawai menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksanaan tugas-tugas yang dilimpahkan oleh organisasi kepadanya. Sistem dan perencanaan promosi jabatan pada satu organisasi akan membuat pegawai menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan disiplin, sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing- masing pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Bagian Pengamanan Sekretaris RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad juga harus memberikan apresiasi dan penghargaan yang seimbang dan adil kepada pegawai. Salah satu bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai adalah dengan memberikan kompensasi yang adil kepada pegawai. Pegawai akan merasa keadilan dalam kompensasinya berdasarkan persepsi mereka akan membalas jasa yang diterimanya dari organisasi

Jika dikelola dengan baik kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan serta menjaga pegawai dengan baik, sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup pegawai akan sangat mungkin untuk meninggalkan organisasi dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat ketidakpuasan dalam kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Bagian Pengamanan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad dituntut untuk memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Agar pegawai merasa nyaman dengan ruang kerja dan lingkungan kerjanya. Semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja pegawai maka diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja dan semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada pegawai itu sendiri dan kinerja organisasi. Lingkungan kerja untuk pegawai kini telah menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kepuasan kerja pegawai, karena tidak semua pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya dengan melihat dan menimbang faktor finansial yang mereka dapat. Terkadang kepuasan dalam bekerja juga mereka dapatkan dari lingkungan yang ada disekitar tempat mereka bekerja.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, keduanya mampu mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan kepuasan kepada pegawai kini sudah menjadi keharusan bagi organisasi, karena lingkungan kerja yang baik tidak dapat tercipta dengan sendirinya, tetapi organisasi yang menciptakan dan mendisain lingkungan kerja untuk para pegawai, dan pegawai akan merasa puas bila mereka merasa lingkungan tempat mereka bekerja sudah sesuai dengan keadaan atau kondisi lingkungan kerja yang selama ini mereka harapkan.

Kurang optimalnya dalam pemberian kompensasi serta kurangnya kepuasan kerja karyawan di Bagian Pengamanan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad dapat memicu karyawan tidak bekerja dengan efektif. Demikian pula dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman dapat membuat karyawan merasa tidak betah. Sebagaimana di ketahui bahwa pekerjaan di lingkungan Bagian Pengamanan kebanyakan sifatnya adalah sifat umum atau struktural sehingga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam melaksanakan tugas Pengamanan RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad seringkali personel pengamanan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain mencakup unsur-unsur : tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan, kepemimpinan, sikap motivasi terhadap kerja, kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pengalaman kerja, kedisiplinan dan juga pengembangan karier. Sedangkan faktor eksternal antara lain mencakup unsur-unsur : lingkungan keluarga, lingkungan sosial budaya, lingkungan ekonomi, lingkungan belajar, lingkungan kerja termasuk budaya kerja dan teknologi.

Dari gambaran dan kondisi tersebut diatas maka peneliti memilih judul dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Bagian Pengamanan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad**”

I.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan masalah-masalah yang dapat diidentifikasi pada Bagian Pengamanan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad menunjukkan berbagai kemungkinan yang diperkirakan memiliki keterkaitan satu sama lain.

Mengingat luasnya cakupan masalah, keterbatasan waktu dan biaya penelitian yang cukup besar maka penulis lebih memfokuskan pada permasalahan seputar Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai di bagian Pengamanan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad. Penelitian dilakukan mulai Oktober 2014 sampai dengan Januari 2015 dengan subjek penelitian adalah Pegawai Bagian Pengamanan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Pengamanan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad ?
- b. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Pengamanan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad ?
- c. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Pengamanan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad?
- d. Apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir berpengaruh secara Simultan terhadap kepuasan kerja di Bagian Pengamanan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan karir secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Pengamanan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad.
- b. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan memberikan peranan terhadap Kepuasan Kerja di bagian Pengamanan RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad.

1.4.2 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis, Memperkaya teori mengenai Sumber Daya Manusia berdasarkan temuan penelitian dari Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut terhadap variabel diatas.

- b. Manfaat Praktis: a) Bagi Instansi, Diharapkan menjadi bahan masukan dan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Bagian Pengamanan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad dalam hubungannya dengan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir karyawan, b) Bagi peneliti diharapkan dapat menambah wawasan khususnya dalam mendalami ilmu yang diterima pada saat melaksanakan perkuliahan dan diharapkan penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi Program Pasca Sarjana Magister Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, c) Bagi Pihak lain, Sebagai bahan informasi bagi para pembaca, pemerhati bidang manajemen Sumber daya manusia dan sekaligus sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam rangka menganalisis Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

