

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, sesuai dengan nilai-nilai yang di anutnya. Oleh karena adanya perbedaan mendasar dari setiap individu, maka kecenderungan pencapaian tingkat kepuasan tertentu juga berbeda-beda. Akan tetapi pada dasarnya semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan nilai seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang di rasakannya. Demikian juga sebaliknya, bahwa aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan nilai yang di anutnya, akan menimbulkan ketidak puasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut jelas menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang serta sikap emosional yang menyenangkan, mencintai pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan seseorang yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan, begitupula sebaliknya, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Apabila suatu organisasi ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka organisasi tersebut akan meningkatkan efisiensi dan produktifitas sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya.

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam

organisasi karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu organisasi diuntut untuk mengelolah sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Keberhasilan proses operasional organisasi tidak hanya tergantung pada lengkapnya peralatan yang dimiliki, tetapi juga pada manusia (pegawai) yang menjalankan peralatan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang di harapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi organisasi.

Tenaga kerja/pegawai jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat di golongkan atas organisasi dan pegawai atau manajer dan buruh. Menurut pasal 1 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja harus memenuhi persyaratan peraturan pemerintah, seperti batas usia tertentu. Pegawai adalah setiap orang yang

bekerjadengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu organisasi dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.

Suatu organisasi dalam menjamin kelangsungan hidup dan kontinuitas produksi senantiasa juga menjaga kualitas produk serta adanya kepedulian terhadap pegawainya. Supaya pegawai mau bekerja sama dalam mewujudkan tujuan yang di tetapkan secara optimal maka organisasi perlu mengelola tenaga krja dengan sebaik-baiknya serta member dorongan (motivasi).

Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian di balik tujuan yang tidak langsung orang bekerja juga ingin mendapatkan imbalan hasil kerja yang berupa finansial akan menguntungkan hidupnya pada perusahaan dengan menerima upah /gaji dari hasil kerjanya itu. Jadi pada hakikatnya orang bekerja, tidak saja mempertahankan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Sebagian besar manager percaya bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja,kedisiplinan,dan prestasi kerja. Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya di ukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover*kecil secara relatif maka kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika

kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* pegawai besar maka kepuasan kerja pegawai pada organisasi akan kurang.

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat seseorang menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan organisasi.

Posisi kompensasi dalam membangun suatu organisasi yang sehat selalu berada pada kondisi yang rumit. Artinya jika dilihat dari besarnya hampir mungkin orang tidak pernah mengatakan manfaat kompensasi yang diterimanya sudah maksimum. Selalu dikatakan derajat kepuasan yang diperoleh sekedar dalam rentang kurang sampai cukup puas atau pas - pasan. Di sisi lain organisasi tidak mudah untuk segera memenuhi kebutuhan pegawai yang semakin besar dan bervariasi. Persoalannya terletak pada pertimbangan penentuan kompensasi yang tidak sederhana dan mudah diputuskan. Penentuan besaran kompensasi sangat dipengaruhi kondisi eksternal dan internal organisasi. Kondisi kesehatan finansial dan profitabilitas organisasi sangat menentukan kemampuan organisasi dalam memberi kompensasi yang layak. Selain itu juga sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan luar seperti peraturan pemerintah, pasar kerja, pasar komoditi, krisis ekonomi global, dan tantangan kompensasi internasional.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai, maka sebaiknya dapat menentukan program kompensasi yang dapat mendorong motivasi dan kepuasan kerja, bahkan berperan positif pada motivasi berprestasi dalam rangka aktualisasi/realisasi diri dalam bekerja. Kompensasi yang dimaksud dalam bentuk berupa upah atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (*benefits*). Dalam Undang-Undang Ketenaga kerjaan, besarnya upah atau gaji yang di bayarkan oleh perusahaan/instansi tentunya mengacu pada peraturanperundangan yang berlaku. Dalam melaksanakan otonomi daerah di Indonesia, tentunya besar kecilnya gaji yang di bayarkan kepada karyawan bisa tidak sama, seperti yang di ungkapkan dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Pasal 89, ayat 3, bahwa Upah Minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota. Sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai itu perlu di tingkatkan. Fenomena yang terjadi dewasa ini adalah pegawai belum merasa puas karena kompensasi yang di berikan belum sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Bila program kompensasi di rasakan tidak adil, maka karyawan yang baik (yang di butuhkan dalam organisasi) akan keluar atau mengundurkan diri.

Berdasarkan observasi awal hari Kamis 12 Februari 2014 di LPMP Kota Gorontalo melalui wawancara dengan salah seorang pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di LPMP Propinsi Gorontalo menunjukkan bahwa kompensasi yang di berikan belum sesuai dengan standar pekerjaannya. Oleh karena itu, perhatian instansi/lembaga terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat di perlukan. Adil buka berarti setiap pegawai harus menerima kompensasi yang

sama besarnya. Ini di arahkan padameningkatkan potensi pegawai menjadi semakin termotivasi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas.

Sehinggah realita di lapangan di temukan penulis bahwa kepuasan kerja sangat di pengaruhi oleh pemberian kompensasi. Dalam kenyataanya sistem kompensasi terhadap karyawan/pegawai masih belum sesuai dengan standar pekerjaannya. Tunjangan berupa honor operasional yang di atur oleh masing-masing seksi dan sub bagian. Di sisi lain belum adanya remunirasi menyebabkan kurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai LPMP Propinsi Gorontalo.

Dengan kata lain jika sistem kompensasi telah di sesuaikan sehingga jumlahnya mampu memenuhi kebutuhan hidup secara layak manusiawi dan menjamin masa depan pegawai,maka seharusnya di ditetapkan ketentuan bahwa yang berhak mendapatkanya secara penuh sebagai penghargaan atas jasa-jasanya adalah karyawan/pegawai yang efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai standar pekerjaan.

Dari uraian di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang di formulasi denga judul **“HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP) DI PROVINSI GORONTALO”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo belum di rasakan maksimal, yang di indikasikan dengan adanya keluhan pegawai terhadap kebijakan organisasi

2. Sebagian pegawai ada yang mencari tambahan penghasilan di luar karenanya mengakui bahwa gaji yang di terima belum mampu memenuhi kebutuhannya.
3. Adanya hubungan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas , maka dapat di rumuskan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo?
2. Bagaimana pemberian kompensasi di LPMP Provinsi Gorontalo?
3. Apakah terdapat hubungan antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai LPMP Provinsi Gorontalo?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo?
2. Untuk mengetahui pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai di LPMP Provinsi gorontalo?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan kepada Bapak/Ibu pimpinan di LPMP agar tidak mendahulukan kepentingan program yang harus di laksanakan oleh pegawai,

dengan melupakan kondisi dan nasib pegawai sebagai pelaksana program tersebut.

2. Sebagai bahan masukan kepada pegawai atau informasi dalam rangka pemberian sumbangan pemikiran bagi pegawai LPMP Propinsi Gorontalo.
3. Untuk menambah wawasan konseptual dan landasan teoritis bagi penulis sendiri tentang permasalahan yang ada untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut dan lebih dalam terhadap permasalahan dalam penelitian ini.