

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa factor. Dalam suatu organisasi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya kinerja.

Suatu organisasi akan sukses namun sangat tergantung dengan tenaga kerja organisasi dan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut (Yuniari dan Waisnawini, 2009). Oleh sebab itu organisasi harus mengerti untuk memuaskan pegawainya sebab kepuasan pegawai menjadi pokok untuk terciptanya pegawai yang berkualitas tinggi dan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Kinerja adalah pencapaian seseorang yang didapat dari motivasi dan kemampuannya serta dukungan dari pekerjaan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Susilaningstih (2008), organisasi harus berusaha memahami apa yang diinginkan pegawai tersebut, agar kinerja seorang pegawai baik. Kinerja pegawai akan tinggi bila sudah sesuai dengan harapan pegawai dengan kata lain jika harapan pegawai terpenuhi maka mereka akan merasa puas (Khan, 2005). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan terpenuhi maka mereka akan merasa puas (Khan, 2005). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan. (Hasibuan, 2011). Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu organisasi atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka

seorang pegawai akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang profuktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi, meningkatkan ketidaksiplinan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai, meningkatnya ketidakpuasan dalam pekerjaan, rendahnya produktifitas kerja dan terlaksananya rencana-rencana strategis yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali (Rivai, 2011).

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember yang beralamat di Jalan Srikoyo 1 Nomer 3, Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan tenaga honorer, Berdasarkan survey awal kepada 20 orang pegawai yang telah dilakukan, dapat diketahui masih terdapat beberapa pegawai yang masih tidak puas terhadap pekerjaannya. Berikut ini adalah hasil survey yang telah dilakukan:

Tabel 1.1: Survei Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

No	Item	Puas	Tidak Puas	Keterangan
1.	Kompensai Material	9	11	1. Kompensai yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja tambahan. 2. Nominalnya terlalu kecil.
2.	Kompensasi Sosial	7	13	1. Kurang menghargai keahlian. 2. Kurang Menghormati senior, dan menghargai junior.
3.	Kompensasi aktivitas	12	8	Ketika jam istirahat ada tugas tambahan.
4.	Disiplin Waktu	6	14	Waktu apel sering tidak tepat waktu.
5.	Tanggung Jawab	10	10	Ketika tugas belum selesai ada tugas tambahan lagi
6.	Izin Tidak Masuk	8	12	Ketika pegawai sakit masih tetap masuk kerja.

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Jember, 2019

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember terlalu banyak merasa kurang puas terhadap peraturan yang ada disana, sehingga pegawai terlalu menyepelekan peraturan yang diberikan oleh organisasi tersebut seperti tanggung jawab, disiplin waktu, dan izin tidak masuk, yang mengakibatkan tujuan organisasi kurang berjalan dengan baik. Ketidakpuasan pegawai dalam bentuk komplain tersebut tentu menjadi catatan negatif yang jika tidak segera diatasi akan dapat berakibat pada menurunnya kepuasan kerja pegawai. Dinas Kesehatan Kabupaten Jember ini berusaha terus untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna untuk memuaskan dan mencukupi apa yang di inginkan pengguna layanan, Dinas Kesehatan Kabupaten Jember harus bisa handal dari segi pelayanan, dan tanggap dalam menangani permasalahan.

Hasil penelitian Rozzaid, dkk (2015) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Purnamasari (2013) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitupun hasil penelitian Septerina dan Irawati (2018), Sinollah (2011), Nugraha, dkk (2011) serta Supriadi, dkk (2017) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Ruky, 2001) kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Setatusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Hasil penelitian Supriadi, dkk (2017) disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Yunus dan Bachri (2013) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitupun hasil penelitian Zahara dan Hidayat (2017), Simoes, dkk (2017) Saputra dan Turnip (2018) serta juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan dalam penelitian yang jawabannya akan dicari

melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jember?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember
Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada organisasi guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kepuasan kerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja di masa yang akan datang.
2. Bagi pihak lain/almamater
Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi penulis
Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.