

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada beberapa tahun belakangan ini perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang cukup pesat telah membuat ruang, waktu, dan jarak seolah tidak lagi menjadi kendala. Oleh karena itu, kemudahan mendapatkan informasi dari berbagai negara lain menjadikan dunia seakan-akan transparan dan ketergantungan antar satu negara dengan negara lainnya menjadi tak dapat dihindarkan. Hal inilah yang menjadi salah satu pemicu timbulnya globalisasi. Globalisasi telah memaksa hampir semua pihak untuk beradaptasi, tak terkecuali instansi pemerintahan.

Dalam kondisi tersebut, persaingan usaha pun berkembang, tidak hanya dalam bidang pemasaran, produksi, dan keuangan namun juga dalam bidang sumber daya manusia. Untuk dapat memenangkan persaingan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Instansi pemerintahan yang baik menjadikan sumber daya manusianya bukan hanya sebagai faktor produksi namun juga sebagai mitra mereka yang sangat menentukan keberhasilan mencapai tujuan instansi.

Mengelola sumber daya manusia yang ada di suatu instansi tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan sumber

daya manusia yang tepat agar menjadi kekuatan tersendiri bagi instansi untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Instansi pemerintahan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Terlebih pada instansi pemerintahan seperti Kementerian Perhubungan yang mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam mengelola bidang perhubungan baik darat, laut, maupun udara.

Pencapaian tujuan instansi perlu didukung dengan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kepribadian yang baik serta dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Dengan memiliki hal tersebut maka dalam pelaksanaannya dapat dicapai kinerja yang efisien dan efektif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja individual secara terintegrasi dan terus-menerus adalah suatu keharusan bagi setiap instansi pemerintahan dalam meraih pencapaian yang berkualitas dan kompetitif. Pada dasarnya kinerja individual para karyawan adalah unsur pembentuk kinerja instansi secara keseluruhan.

Kegiatan umum Kementerian Perhubungan yang diwarnai dengan berbagai karakteristik pekerjaan menimbulkan keberagaman para karyawannya, baik dari segi usia, suku bangsa, latar belakang pendidikan atau keahlian, status kerja, maupun perilakunya. Hal ini tentunya juga akan menyebabkan berbagai tingkat kinerja dari para karyawannya yang secara akumulatif akan menghasilkan kinerja instansi itu sendiri.

Salah satu faktor penyebab seseorang memiliki kinerja yang tinggi adalah kepuasan kerja. Setiap orang atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, karena tiap individu mempunyai kebutuhan hidup, cara berfikir, keinginan, perasaan dan latar belakang yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Karyawan yang paling tidak puas adalah karyawan yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang merasa paling puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya. Pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh.

Apabila karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan ada kemungkinan karyawan akan menimbulkan sikap positif dan sebaliknya bila karyawan mempunyai kepuasan kerja yang rendah maka ada kemungkinan akan timbul sikap negatif. Sikap yang timbul inilah yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila semakin banyak sikap positif yang ditimbulkan karyawan.

Jika melihat begitu luasnya dimensi-dimensi kepuasan kerja, memungkinkan hadirnya faktor-faktor lain dalam pembentukannya. Salah satu faktor eksternalnya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang positif akan

mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah disyaratkan dalam tugas-tugas formalnya dan akan selalu mendukung tujuan organisasi dengan segala kemampuan yang dimilikinya, sekaligus sebagai bentuk "balas budi" dan komitmennya terhadap organisasinya yang telah memberikan kenyamanan dan keadilan dalam menjalankan setiap pekerjaannya.

Iklim organisasi sangatlah dipengaruhi oleh kegiatan umum perusahaannya yang diwarnai dengan berbagai kegiatan umum perusahaan. Hal tersebut akan menimbulkan keberagaman usia dan perilaku para karyawannya, serta juga menyebabkan tingkat gerak koordinasi yang cukup tinggi di antara beberapa bagian atau karyawannya sehingga dapat meminimalkan waktu bagi para karyawan untuk dapat saling berperan lebih di dalam perusahaannya. Oleh karena itu, ini sebaiknya juga menjadi salah satu perhatian utama bagi perusahaan untuk dapat mengoptimalkan terciptanya kepuasan kerja di dalamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilakukan pada Kementerian Perhubungan khususnya pada bagian Hukum Direktorat Perhubungan laut Kementerian Perhubungan. Peneliti mencoba menggali permasalahan yang terdapat pada bagian tersebut. Bagian hukum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan telaahan hukum dan penyusunan rancangan peraturan perundangundangan, pelaksanaan bantuan dan penyuluhan hukum serta urusan kerjasama luar negeri dan hubungan masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan menunjukkan bahwa relatif masih banyak karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya karena beraneka macam alasan, diantaranya ialah suasana lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman akibat tidak adanya tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin, tidak terdapat dorongan kepada pegawai untuk bertindak kreatif dan tidak responsif akibat prosedur yang birokratis, kurangnya komunikasi secara terbuka antara pimpinan maupun rekan kerja sehingga mereka menerima hasil seadanya, serta kurangnya pengawasan yang menimbulkan tingginya tingkat kemangkiran. Tingginya tingkat kemangkiran dapat terlihat rekapitulasi absensi pegawai pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2012

Bulan	Terlambat (%)	Mangkir (%)
Januari	11,25	9,67
Februari	10,08	8,53
Maret	10,57	9,12
Rata-rata	10,63	9,11

Sumber : Kementerian Perhubungan (2012)

Untuk mengetahui lebih mendalam dan memastikan mengenai masalah kepuasan kerja yang terjadi didalam perusahaan, maka peneliti melakukan penyebaran angket pra riset. Hasil penyebaran angket pra riset dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Penyebaran Angket Pra Riset

No.	Indikator	STS	TS	KS	S	SS
	Kepuasan Kerja					
1	Pekerjaan itu sendiri	0	36.67	30	26.67	6.67
2	Bayaran	0	23.33	46.67	30	0
3	Promosi	0	16.67	33.33	33.33	16.67
4	Pengawasan	0	20	33.33	30	16.67
5	Rekan Kerja	0	23.33	43.33	20	13.33

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2012)

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Hal ini mengakibatkan timbulnya iklim organisasi yang kurang kondusif yang ditunjukkan dengan perilaku yang sering datang terlambat sehingga banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya secepat mungkin. Pada dasarnya iklim organisasi akan dapat menimbulkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang, dan membangkitkan motivasi dalam bekerja. Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Kondisi-kondisi seperti itulah yang mendorong dan melatarbelakangi penulis untuk meneliti pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada para karyawan Direktorat Perhubungan laut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah deskripsi karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja?
2. Apakah karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah iklim organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui signifikansi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi untuk pengembangan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan kepuasan kerja. Manfaat lain bagi pengembangan ilmu adalah penelitian ini dapat menjadi referensi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi instansi berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi.