

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dan tidak terpisahkan dari suatu organisasi. SDM berperan sebagai komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas organisasi. Maka dari itu peran SDM dalam suatu organisasi sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Sumber daya yang berkualitas akan mampu berkolaborasi dengan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia akan bersinergi dalam organisasi. Mereka mampu bertindak secara aktif, efisien, proaktif, dan kompetitif mencapai optimalisasi kinerja organisasi.

Seiring dengan itu organisasi perlu menciptakan kepuasan dan penyegaran bagi sumber daya manusianya. Ini dilakukan agar sumber daya manusia yang berkualitas tersebut tidak hanya mampu bertahan dalam organisasi, tapi juga mampu mengembangkan organisasi.

Secara keseluruhan setiap organisasi mempunyai permasalahan mengenai ketidakpuasan kerja, tidak hanya perusahaan swasta tetapi instansi pemerintah juga mengalami permasalahan tersebut.

Lembaga Pemasyarakatan (disingkat LP atau LAPAS) adalah tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia. Sebelum dikenal istilah lapas di Indonesia, tempat tersebut di sebut

dengan istilah penjara. Lembaga Pemasyarakatan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (dahulu Departemen Kehakiman).

Penghuni Lembaga Pemasyarakatan bisa narapidana (napi) atau Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) bisa juga yang statusnya masih tahanan, maksudnya orang tersebut masih berada dalam proses peradilan dan belum ditentukan bersalah atau tidak oleh hakim. Pegawai negeri sipil yang menangani pembinaan narapidana dan tahanan di lembaga pemasyarakatan di sebut dengan Petugas Pemasyarakatan, atau dahulu lebih di kenal dengan istilah sipir penjara. Konsep pemasyarakatan pertama kali digagas oleh Menteri Kehakiman Sahardjo pada tahun 1962, dimana disebutkan bahwa tugas jawatan kepenjaraan bukan hanya melaksanakan hukuman, namun tugas yang jauh lebih berat adalah mengembalikan orang-orang yang dijatuhi pidana ke dalam masyarakat.

Data tahun 2011 menyebutkan, jumlah napi di Indonesia mencapai 135.000 orang. Lapas yang ada sekarang hanya mampu menampung 99.000 napi sehingga kapasitas hunian lapas kelebihan sekitar 36.000 napi. Jumlah yang cukup besar, yang membuat sistem pembinaan di lapas tidak bisa dilakukan dengan baik. Maraknya peredaran narkoba di Indonesia juga salah satu penyebab terjadinya kelebihan kapasitas pada tingkat hunian LAPAS. Sampai saat ini 40 persen dari total 135.000 napi adalah mereka yang terlibat kasus narkoba. Sekarang hanya ada 16 lapas khusus narkoba dengan kapasitas sebanyak 8.000 orang. Berarti sekitar 46.000 napi kasus narkoba masih ada di lapas-lapas biasa dan bergabung dengan narapidana - narapidana lainnya yang memiliki kasus berbeda - beda.

(www.suarapembaruan.com/tajukrencana/kembalikan-fungsi-lapas/9098, 18 Juli 2011)

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Narkotika Jakarta adalah sebuah organisasi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk melaksanakan dan memberikan pemasyarakatan, pembinaan, kerohanian terhadap narapidana atau anak didik. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Narkotika Jakarta juga memiliki peran dalam menjaga dan memelihara keamanan dan tata tertib Lembaga Pemasyarakatan.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Narkotika Jakarta timur merupakan bagian dari Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia wilayah DKI Jakarta yang sangat menerapkan disiplin tinggi dalam bekerja. Organisasi seperti Unit Pelaksana Teknis (UPT) Lembaga Pemasyarakatan terdiri dari orang-orang atau kelompok-kelompok yang ada di dalam suatu unit kerja Lembaga Pemasyarakatan saling berkomunikasi atau bergaul.

Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Salah satu variabel yang sering digunakan untuk mengetahui tinggi atau rendahnya kepedulian pegawai terhadap pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Pekerjaan seorang pegawai Lembaga Pemasyarakatan sangatlah berat. Dari satu sisi pegawai Lapas harus menjalankan tidak saja tugas yang menyangkut kelangsungan hidup Narapidana/Tahanan di dalam Lapas tetapi juga berhadapan dengan berbagai masalah diantaranya keluarga narapidana/tahanan, birokrasi, prosedur, peraturan-peraturan dan lainnya. Disisi lain keadaan psikologis pegawai

sendiri juga harus tetap terjaga. Keadaan seperti inilah yang dapat menimbulkan rasa tertekan pada pegawai sehingga mudah sekali mengalami ketidakpuasan kerja.

Permasalahan timbul ketika tidak semua pegawai dalam suatu organisasi memiliki tingkat kepuasan yang tidak maksimal dan sesuai dengan apa yang diinginkan. Inilah yang menjadi masalah bagi setiap organisasi. Semakin banyak pegawai yang bermasalah dengan kepuasan kerjanya maka akan semakin membuat organisasi tersebut tidak efisien dan efektif dan tentu saja ini akan berimbas pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Akhirnya tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Menyadari akan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia. Organisasi yang menjadi penelitian dipilih peneliti adalah Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Narkotika JAKARTA, yang selanjutnya akan disebut Lapas Narkotika Jakarta. Penelitian akan dikhususkan pada lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja para pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, peneliti menyebar kuesioner yang disebar pada dua bagian yang terdapat dalam SUBBAG Tata Usaha di Lapas Narkotika Jakarta yaitu pada bagian Urusan Kepegawaian dan Keuangan dan bagian Urusan Umum. Dimana sebagian besar adalah golongan II menjadi sampel dan diminta untuk mengisi kuesioner. Berikut ini adalah hasil dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan pada Lapas Narkotika Jakarta:

Tabel 1.1
Hasil Penyebaran Kuisisioner Pra Riset

NO.	INDIKATOR KEPUASAN KERJA	STP	TP	KP	P	SP
1	Pembagian Tugas	0.00%	25.00%	37.50%	37.50%	0.00%
2	Gaya kepemimpinan	0.00%	12.50%	43.75%	37.50%	6.25%
3	Peran Sebagai Karyawan	6.25%	18.75%	37.50%	31.25%	6.25%
4	Lingkungan Kerja	6.25%	25.00%	50.00%	18.75%	0.00%
5	Tanggung Jawab Kerja	0.00%	18.75%	37.50%	37.50%	6.25%
6	Besar Gaji	6.25%	25.00%	62.50%	6.25%	0.00%
7	Besar Tunjangan	6.25%	12.50%	75.00%	6.25%	0.00%
8	Hubungan antar karyawan	0.00%	12.50%	18.75%	62.50%	6.25%
9	Hasil Pekerjaan	0.00%	12.50%	37.50%	50.00%	0.00%
10	Kebijakan Organisasi	0.00%	18.75%	43.75%	25.00%	12.50%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2012.

Keterangan:

STP = Sangat tidak puas

P = Puas

TP = Tidak puas

SP = Sangat puas

KP = Kurang puas

Berdasarkan hasil pra riset pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa faktor terbesar yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah tunjangan, tingkat gaji, dan lingkungan kerja. Untuk besar tunjangan sebanyak 6, 25% responden menyatakan sangat tidak puas, 12.50% menyatakan tidak puas, dan 75.00% menyatakan kurang puas atas tingkat tunjangan yang responden terima. Faktor terbesar kedua yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan adalah faktor

gaji, sebanyak 6.25% responden menyatakan sangat tidak puas, 25.00% menyatakan tidak puas, dan 62.50% menyatakan kurang puas atas tingkat gaji yang responden terima.

Hasil pra riset diatas menunjukkan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja yang dialami oleh sebagian besar karyawan, khususnya pada bagian Urusan Kepegawaian dan Keuangan dan bagian Urusan Umum, ini merupakan salah satu masalah bagi organisasi. Seorang karyawan yang tidak puas selama bekerja cenderung tidak akan dapat menampilkan usaha yang maksimal, yang tentunya berpengaruh terhadap tercapai atau tidaknya target dan tujuan dari organisasi.

Tingkat kesejahteraan petugas Lapas Narkotika Jakarta yang relatif masih rendah, masih terjadinya ketimpangan antara penghasilan dan biaya hidup petugas terlebih lagi untuk memenuhi kebutuhan di Jakarta yang cukup tinggi. Sehingga dengan keadaan tersebut dikhawatirkan rawan terjadinya pungutan liar di Lapas khususnya Lapas Narkotika Jakarta.

Observasi langsung di Lapas Narkotika Jakarta peneliti menemukan kondisi yang cukup memprihatinkan dimana Lapas Narkotika Jakarta yang memiliki kapasitas 1084 narapidana, saat ini penghuni atau warga binaan Lapas Narkotikaa Jakarta berjumlah 2581 narapidana, berarti telah melebihi 1497 narapidana dari kapasitas semula. Maka bisa diartikan Lapas Narkotikaa Jakarta telah *over* kapasitas.

Terjadinya *over* kapasitas pada lapas Narkotika Jakarta dikarenakan berlebihnya penghuni yang masuk. *Over* kapasitas yang terjadi pada Lapas Narkotika Jakarta, tentunya memiliki dampak negatif terhadap keamanan dan

ketertiban di dalam Lapas Narkotika Jakarta. Tentu saja hal ini akan mempengaruhi dan memberikan dampak negatif bagi karyawan yang harus bekerja di Lapas Narkotika Jakarta dimana mereka harus bekerja di lingkungan dengan tingkat resiko yang cukup tinggi.

Jumlah petugas di Lapas Narkotika Jakarta ialah 214 orang, meliputi petugas di bidang pengamanan sebanyak 98 orang sisanya sebanyak 116 orang pegawai menangani administrasi dan pelayanan. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa terjadi ketidakseimbangan antara jumlah petugas, baik bidang pengamanan maupun bidang pelayanan dengan jumlah warga binaan sebanyak 2.500 orang lebih setiap harinya. (sumber : data Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Jakarta)

Selain melakukan observasi dan menyebarkan kuesioner, peneliti juga mencari dan mengumpulkan informasi dari media massa elektronik untuk menambah informasi mengenai permasalahan yang ada di Lapas Narkotika Jakarta. Informasi yang peneliti dapatkan yaitu dari media (<http://news.detik.com/read/2011/12/25/084611/1799385/10/terlibat-jaringan-narkoba-sipir-cipinang-ditangkap>, 25-12-2011) tentang 1 sipir cipinang dan 2 warga binaan yang terlibat jaringan narkoba dan ditangkap. (<http://us.metro.news.viva.co.id/news/read/274863-kasus-narkoba-terbanyak-ada-di-rutan-salemba>, 25-12-2011) 81 kasus penyalahgunaan narkoba di dalam Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan yang berada di Jakarta.

Petugas Lapas Cipinang berhasil menemukan sabu-sabu yang dimiliki dua orang tahanan di Paviliun A Nomor 310 seberat 2 ons, yang dikutip dari

(<http://health.kompas.com/read/2012/01/11/20272715/Sabusabu.Ditemukan>, 11-1-2012). Seorang sipir cipinang tertangkap karena membawa 200 gram sabu, yang dikutip dari (<http://jakarta.tribunnews.com/2012/07/13/sipir-cipinang-tertangkap-membawa-200-gram-sabu>).

Untuk memperoleh perilaku pegawai yang mendukung organisasi maka Lapas Narkotika Jakarta perlu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai, hal ini tentunya ditujukan untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya adalah lingkungan kerja dan kompensasi pegawai. Kedua faktor ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kontribusi pegawai didalam organisasi.

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kantor, tata ruang, dan kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan dengan karyawan lain, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan bawahan.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Tidak dapat dipungkiri tujuan utama pegawai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi adalah untuk mendapatkan imbalan. Imbalan itu didapatkan guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pemberian kompensasi yang layak, manusiawi, menarik, dan kompetitif akan dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk bertahan dan meningkatkan prestasi. Pemberian gaji yang layak dan manusiawi artinya gaji tersebut dapat

memenuhi kebutuhan hidup. Sedangkan gaji yang menarik dan kompetitif artinya tingkat gaji yang ada di organisasi sesuai jika dibandingkan dengan organisasi lain.

Masalah ketidakpuasan kerja sering disebabkan oleh rendahnya kompensasi yang diterima dan pekerjaan yang tidak disukai oleh pegawai. Setiap pegawai cenderung menginginkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lapas Narkotika Jakarta. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Narkotika Jakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai pada Lapas kelas IIA Narkotika Jakarta.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lapas kelas IIA Narkotika Jakarta.
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lapas kelas IIA Narkotika Jakarta.

4. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lapas kelas IIA Narkotika Jakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada Lapas kelas IIA Narkotika Jakarta yaitu:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai pada Lapas kelas IIA Narkotika Jakarta.
2. Untuk menguji adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lapas kelas IIA Narkotika Jakarta.
3. Untuk menguji adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lapas kelas IIA Narkotika Jakarta.
4. Untuk menguji adanya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lapas kelas IIA Narkotika Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Dunia Akademis

Dapat memberikan pengetahuan dan bahan pembelajaran mengenai lingkungan kerja dan kompensasi sehingga dapat berguna di masa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Semoga dapat digunakan untuk referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang lingkungan kerja, kompensasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Lapas kelas IIA Narkotika Jakarta

Memberikan informasi mengenai lingkungan kerja dan kompensasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.