BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor penentu dari ketercapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Persaingan yang semakin ketat mengharuskan organisasi memfokuskan perhatiannya pada pengaturan sumber daya manusia. Untuk memajukan organisasi, sumber daya manusia adalah satu hal yang sangat penting. Sumber daya manusia yang berkualitas menghasilkan keunggulan bersaing jangka panjang. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia berkualitas dan profesional yang senantiasa berorientasi pada visi, misi dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Modernisasi dan teknologi yang semakin pesat diciptakan untuk memudahkan sumber daya manusia dalam melakukan aktivitasnya. Perbedaan antara keterampilan, kemampuan kepribadian personal dan perasaan masing-masing karyawan. Organisasi dituntut untuk paham akan keadaan karyawannya. Hal penting mengenai keadaan dan perasaan karyawan yang harus mendapat perhatian khusus misalnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi penentu karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas akan mengerahkan seluruh tenaga dan waktu untuk kemajuan

organisasi. Kepuasan kerja juga sangat mendukung untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.

Masalah kepuasan kerja menjadi salah satu indikasi karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Permasalahan dan rendahnya kepuasan kerja di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara terjadi karena beberapa faktor. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan memiliki sifat yang subjektif yang dibandingkan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima.

Misalnya kompensasi atau TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) yang diterima karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara. Besaran TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) yang diberikan sesuai dengan perilaku, daftar kehadiran dan masa kerja masing-masing karyawan. Tentu saja antara karyawan satu dengan yang lainnya tidak menerima besaran yang sama. Karena masing-masing memiliki tiga komponen yang berbeda. Hal serupa akan menyebabkan karyawan satu dengan lainnya akan melakukan perbandingan. Perasaan kecewa akan timbul manakala nilai kerja dan tugas yang sama namun imbalan yang diterima berbeda.

Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara antara lain beban kerja, komunikasi, motivasi, disiplin, komitmen

organisasi dan lingkungan kerja. Hal ini peneliti dapatkan berdasarkan survey dan wawancara yang peneliti lakukan.

Faktor pertama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Normalnya karyawan bekerja 8 jam perhari. Tingginya beban kerja dirasakan pada karyawan seksi operasional atau petugas pemadam kebakaran yang bekerja melewati jam kerja normal per harinya. Seksi Operasional atau petugas pemadam kebakaran yang dibagi dalam tiga regu, yaitu regu A, regu B dan regu C.

Perbedaan masing-masing regu terletak pada lamanya waktu kerja atau jam kerja. Setiap regu bertugas selama 24 jam kerja setiap kali tugas, namun untuk hari Selasa, Rabu dan Kamis diberlakukan jam cadangan bagi regu yang mendapatkan giliran jam cadangan, lama jam cadangan yaitu 210 menit atau 3 jam 30 menit. Petugas operasional yang bekerja 24 jam penuh dengan jam kerja 07:30-07:30 esok harinya. Penggabungan hari kerja menandakan bahwa beban kerja tinggi yang diterima petugas operasional pemadam kebakaran.

Faktor kedua yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan adalah komunikasi yang tidak efektif. Komunikasi yang harus dilakukan adalah jelas dan terbuka. Seringkali terjadi kebohongan yang dilakukan bawahan kepada atasannya. Perilaku tidak jujur yang dilakukan adalah semata-mata untuk menutupi kesalahan personal karyawan itu sendiri. Komunikasi

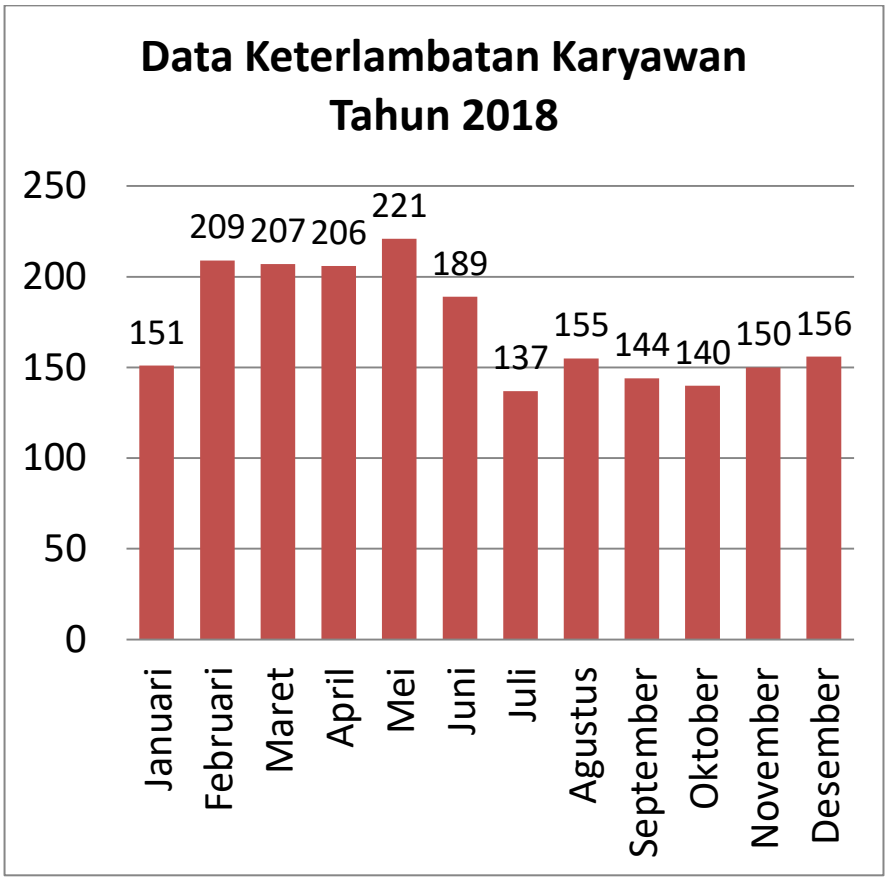
harus dilakukan dengan sama-sama terbuka atas apapun yang terjadi di dalam pekerjaan.

Organisasi juga harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, maka akan menghambat tujuan organisasi. Jika karyawan bekerja hanya sebagai status sosial dan satu pencapaian, maka akan timbul perasaan ketidakpuasan. Motivasi yang rendah dibuktikan pada kehadiran karyawan di tempat kerja dan kemauan karyawan untuk bekerja.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan harus memiliki disiplin yang tinggi, patuh terhadap seluruh aturan yang ada. Beberapa yang harus diperhatikan adalah aturan harus dibuat tertulis, peran atasan dan sanksi. Sikap disiplin dibuktikan pada pekerjaan yang diselesaikan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan, datang pagi atau tepat waktu, bekerja sesuai prosedur, patuh terhadap perintah atau peraturan kedinasan, dan memanfaatkan jam kerja untuk hal berguna.

Fakta yang terjadi di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara, keterlambatan karyawan masih menjadi permasalahan. Karyawan masih ada saja yang terlambat untuk datang ke kantor. Seharusnya karyawan datang ke kantor tepat watu untuk mendapatkan semangat kerja yang baik. Keterlambatan karyawan akan dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji. Perhitungan keterlambatan karyawan akan diakumulasikan dalam satuan hitung menit dan ditotal perbulan.

Berikut data keterlambatan karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara.



Sumber : Sub Bagian Tata Usaha Suku Dinas Penganggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara

Gambar I.1

Grafik Data Keterlambatan Karyawan Tahun 2018

Berdasarkan data di atas, tingkat keterlambatan karyawan terbilang tinggi perbulannya. Karyawan yang terlambat di tahun 2018 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember memiliki jumlah variatif. Pada bulan Januari sebanyak 151 karyawan terlambat datang. Pada bulan

Februari sebanyak 209 karyawan terlambat datang. Pada bulan Maret sebanyak 207 karyawan terlambat datang. Pada bulan April sebanyak 206 karyawan terlambat datang. Pada bulan Mei sebanyak 221 karyawan terlambat datang. Juni sebanyak 189 karyawan terlambat datang. Pada bulan Juli sebanyak 137 karyawan terlambat datang. Pada bulan Agustus sebanyak 155 karyawan terlambat datang. Pada bulan September sebanyak 144 karyawan terlambat datang. Pada bulan Oktober sebanyak 140 karyawan terlambat datang. Pada bulan November sebanyak 150 karyawan terlambat datang. Pada bulan Desember sebanyak 156 karyawan terlambat datang.

Selain terlambat karyawan juga ada yang pulang cepat atau pulang sebelum jam kerja yang telah ditentukan. Karyawan yang pulang cepat biasanya dikarenakan banyak hal, entah karena alasan pribadi maupun organisasi. Hal ini menandakan bahwa karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara terindikasi memiliki disiplin kerja yang rendah. Dimana seharusnya jumlah keterlambatan karyawan berada pada angka 0 (nol).

Selain itu, beberapa petugas pemadam kebakaran yang sering mangkir pada saat piket misalnya untuk mengobrol dan membahas di luar ranah pekerjaan. Jelas bahwa sesama karyawan kurang dorongan untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan aturan yang telah diciptakan perusahaan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kayawan yang memiliki komitmen yang tinggi dibuktikan dengan keterlibatan kerja, integritas karyawan, senang dalam bekerja serta loyalitas yang dilihat dari kedisiplian karyawan. Berdasarkan survey dan wawancara yang komitmen organisasi di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara keterlibatan karyawan masih terbilang rendah.

Keterlibatan kerja adalah antusiasme yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk mengarahkan karyawan menjadi antusias, organisasi harus sepenuhnya mengarahkan karyawan untuk paham akan visi, misi dan tujuan organisasi. Jika pemahaman tersebut tidak dimiliki, hasil kerja tidak maksimal. Hasil kerja dirasa sudah sempurna padahal masih jauh daripada apa yang organisasi harapkan.

Keterlibatan karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara bermacam-macam. Ada karyawan yang sangat senang dalam bekerja tanpa merasa mendapat tekanan dan paksaan dari atasan, ada juga karyawan yang bekerja dengan giat ketika mendapat perintah dan pengawasan dari atasan. Hal ini menandakan bahwa keterlibatan masih sangat rendah, dan karyawan sesungguhnya belum paham arti dari keterlibatan kerja itu sendiri.

Faktor terakhir adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja atau keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang

memengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Kondisi yang sebenarnya kantor sektor dan pos pemadam Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara yang ada tidak sesuai dengan standar yang ada dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 20/PRT/M/2009, hal tersebut dikarenakan banyak faktor.

Salah satu faktornya adalah terbatasnya lahan di Jakarta Utara. Tidak adanya lahan kosong yang luasnya cukup milik Pemerintah Provinsi DKI Jakarta maka tidak semua kelurahan dan Kecamatan memiliki Pos dan Kantor Sektor Pemadam Kebakaran. Ada beberapa Pos karena lahannya tidak luas sehingga hanya ditempatkan unit Pompa 2500 L.

Faktor lainnya yaitu akses yang tidak mencukupi untuk unit pemadam kebakaran. Seperti Kantor Sektor Kelapa Gading dan Kantor Sektor Pademangan karena akses yang keluar-masuk yang tidak memadai namun memiliki lahan yang luas untuk bangunan kantor sektor dan pos pemadam maka pada kedua kantor sektor tersebut tidak dapat ditempatkan unit pendukung seperti unit tangga, 2 mobil rescue/ambulans, 1 mobil pemadam khusus, 1 mobil alat bantu pernafasan.

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara merupakan unit kerja atau subordinat Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta berdasarkan pada Peraturan Gubernur No. 239 Tahun 2014 dan pada Pasal 3 menyebutkan mempunyai tugas melaksanakan pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta penyelamatan di wilayah Kota

Administrasi Jakarta Utara. Bentuk-bentuk pelayanan yang dilakukan oleh Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara pada tahun 2016, diantaranya pencegahan kebakaran, penanggulangan kebakaran, penyelamatan dan evakuasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ichwan Prastowo menyatakan bahwa hasil perhitungan Uji t komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja. Dengan nilai t pada lingkungan kerja yaitu 1,123 dan komitmen organisasi yaitu 1,040. Hasil uji t yang telah dilakukan menunjukan hasil terbesar dibandingkan dengan uji t pada variabel lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik ingin mengetahui lebih jauh tentang terdapat pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara?

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah-masalah yang terjadi pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang tepat (shahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan) mengenai:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara.
3. Pengaruh komitmen dan lingkungan terhadap kepuasan kerja pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

   Dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan lingkungan kerja serta dapat berguna sebagai referensi dalam melakukan penelitian sejenis di masa mendatang.

2. Bagi Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara

   Memberikan informasi mengenai pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

3. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

   Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi pembelajaran yang baik dan memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.