

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang sudah berkembang pesat ini, kerap kali organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintahan bermasalah pada sumber daya manusia sehingga menghambat laju dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam membangun suatu organisasi agar tetap berjalan pada poros tujuan yang ingin di capai. Maka dengan demikian pihak organisasi baik perusahaan maupun instansi terkait perlu memperhatikan kebutuhan yang dapat memacu peningkatan kinerja dari pegawainya.

Setiap perusahaan maupun instansi pemerintahan akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tercapai tujuan organisasi tersebut. Maka banyak hal yang dilakukan untuk mendongkrak agar kinerja pegawai meningkat salah satunya kepuasan pegawai. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga dapat mengukur tingkat kepuasan pegawai melalui kinerjanya baik atau buruk. Bushra dalam Purnama dan Ni wayan (2016) mengemukakan kepuasan kerja bersifat individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung kreatif dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, berkembang, dan akan membawa perubahan positif bagi perusahaan. Sebaliknya, ketika pegawai tidak puas dalam bekerja dapat ditunjukkan dengan sejumlah cara seperti pegawai mengeluh, menjadi tidak patuh, dan menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka.

Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai, (Louis A. Allen dalam Bangun, 2012:327). Faktor manusia cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan organisasi. Memberikan rasa kepuasan pada tiap pegawai merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan organisasi. Tiap individu memiliki masing-masing cara dalam merealisasikan kepuasan, namun apabila organisasi banyak memenuhi aspek-aspek kepuasan dari pegawai maka tentunya rasa kepuasan tersebut akan tumbuh pada tiap individu sehingga tanggung jawab dari pekerjaan akan di jalankan dengan sebaik mungkin.

Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kab. Pringsewu merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak di bidang pengolahan keuangan daerah Kabupaten Pringsewu yang berada di Komplek Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu. Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kab. Pringsewu didukung oleh 60 orang pegawai yang terdiri dari 36 pegawai tetap (PNS) dan 24 pegawai honorer. Berikut penulis sajikan data pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pringsewu.

Tabel 1.1 Data Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pringsewu 2017

Latar Belakang Bidang	Jumlah Pegawai
Sekretariat BPKAD	21 Orang
Bidang Anggaran	9 Orang
Bidang Akuntansi	11 Orang
Bidang Perbendaharaan	12 Orang
Bidang Aset Daerah	7 Orang
Jumlah	60 Orang

Sumber: Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pringsewu (2017)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa terdapat 60 orang pegawai yang terdiri dari pegawai honorer maupun pegawai tetap (PNS) dengan fungsi dan jabatannya masing-masing. Dapat dilihat pada tabel yang bertugas di bidang Sekertariat berjumlah 21 orang pegawai, bidang penganggaran terdiri 9 orang pegawai, akuntansi 11 orang pegawai, bidang perbendaharaan 12 orang pegawai, bidang aset daerah 7 orang pegawai. Tiap masing-masing bagian punya peran kerja tersendiri sehingga struktur pengerjaan tugas sudah tertata dengan baik.

Dari 60 orang tersebut diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang merasa tidak puas. Fenomena ini terindikasi dari hasil pra survey yang menyatakan bahwa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pringsewu merasa kurang puas terhadap kebijakan instansi yang mengharuskan pegawai memenuhi persyaratan administrasi seperti memberikan ijazah pendidikan atau sertifikasi saat akan dipromosikan naik golongan atau jabatan sesuai dengan persyaratan administrasi jabatan tersebut. Dengan kata lain pegawai yang berprestasi atau mempunyai kinerja yang baik saja tidak cukup untuk dapat dipromosikan naik golongan atau jabatan, pegawai yang bersangkutan juga harus tetap memenuhi persyaratan administrasi yang telah ditetapkan sehingga kebijakan tersebut membuat pegawai merasa kurang puas terhadap promosi yang ditawarkan instansi. Selain terkait dengan promosi, diduga faktor penyebab bentuk ketidakpuasan kerja pegawai juga disebabkan oleh tidak adanya kompensasi *non financial* berupa penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

Handoko (2012:442), menyatakan bahwa kompensasi *non Financial* merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang. Kompensasi *non Financial* merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis

dimana orang tersebut bekerja. Berikut adalah daftar kompensasi *non financial* yang diberikan kepada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pringsewu:

Tabel 1.2 Kompensasi *Non Financial*

	Keterangan	Kondisi
Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri	Pelatihan	√
	Kesempatan Untuk Berkembang	√
Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja	Penghargaan Lisan	X
	Penghargaan Tertulis	X
	Fasilitas Kendaraan Dinas	√
	Fasilitas Perumahan Dinas	√
	Fasilitas Peralatan Rumah Tangga	X
	Fasilitas Kesehatan	√

Sumber: Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pringsewu (2017)

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa tidak semua jenis kompensasi *non financial* diberikan, selain itu diketahui bahwa kompensasi *non financial* yang diberikan berupa fasilitas kendaraan dinas dan fasilitas perumahan dinas tidak berlaku untuk semua pegawai, hanya pegawai tertentu yang mempunyai jabatan tinggi yang dapat menikmati kompensasi *non financial* tersebut. Salah satu bentuk kompensasi *non financial* yang diharapkan pegawai adalah adanya penghargaan baik secara lisan maupun tertulis. Tidak adanya bentuk penghargaan mengakibatkan pegawai merasa kerja kerasnya tidak mendapatkan apresiasi dari organisasi dan memicu pegawai menjadi tidak puas atas kebijakan tersebut karena pegawai menginginkan segala bentuk hasil kerja kerasnya dihargai oleh organisasi. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang diterima oleh pegawai yang berprestasi maupun pegawai yang tidak berprestasi. Namun tidak semua pegawai merasa tidak puas karena berdasarkan hasil wawancara masih terdapat pegawai yang merasa puas.

Bentuk kepuasan kerja yang dirasakan pegawai diduga karena gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan dalam organisasi. Kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai. Gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Thoah, 2013:49). Adapun gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan dalam organisasi yaitu organisasi memberikan kebebasan penuh bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan pengawasan secara wajar dan tidak berlebihan sehingga mengakibatkan suasana lingkungan kerja menjadi lebih santai diduga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pegawai merasa puas karena pegawai merasa di percaya dan mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sehingga menyebabkan pegawai bekerja dengan sukacita tanpa paksaan dan tidak dalam tekanan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENINGKATAN KEPUASAN KERJA MELALUI KOMPENSASI *NON FINANCIAL* DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS PADA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan penulis di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi *Non Financial* secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja?

3. Bagaimana pengaruh Kompensasi *Non Financial* dan Gaya Kepemimpinan Demokratis secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kepuasan Kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian ini adalah Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dilakukan penelitian ini adalah bulan Juni 2017 sampai Agustus 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kepuasan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Kompensasi *Non Financial* secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu.

2. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu.
3. Untuk menguji pengaruh Kompensasi *Non Financial* dan Gaya Kepemimpinan Demokratis secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang diharapkan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Bagi instansi terkait diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui Kompensasi *Non Financial* dan Gaya Kepemimpinan Demokratis.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan peningkatan Kepuasan Kerja melalui Kompensasi *Non Financial* dan Gaya Kepemimpinan Demokratis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja melalui Kompensasi *Non Financial* dan Gaya Kepemimpinan Demokratis.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang peningkatan Kepuasan Kerja melalui Kompensasi *Non Financial* dan Gaya Kepemimpinan Demokratis.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka atau teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian yang meliputi tentang kompensasi *Non Financial*, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kepuasan Kerja, serta penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil dan pembahasan mengenai peningkatan Kepuasan Kerja melalui Kompensasi *Non Financial* dan Gaya Kepemimpinan Demokratis.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN