BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain semakin meningkat, perkembangannya pun semakin pesat dari hari ke hari. Setiap perusahaan pasti memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan ini agar perusahaan yang bersangkutan dapat bertahan di tengah – tengah persaingan yang ketat, bahkan perusahaan dapat terus berkembang.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa pegawai perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Pegawai adalah sebagai modal utama bagi suatu perusahaan. Sebagai modal, pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi mengelola pegawai bukanlah hal yang mudah, karena pegawai mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja kepada pegawainya. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan pegawainya dan selain itu pegawai sebagai mitra utama dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Kantor Dinas Pu Binamarga adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan jalan dan jembatan. Kantor Dinas Pu Binamarga merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap pemerintah maupun masyarakat. Sesuai visi dan misi Kantor Dinas Pu Binamarga adalah senantiasa menjadi penyedia sarana perbaikan jalan yang peduli terhadap sarana yang lebih baik, dikelola oleh sumber daya manusia yang professional sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat. Untuk mengembangkan *visi misi* perusahaan Kantor Dinas Pu Binamarga mempertahankan para pegawai. Hal ini berkaitan erat dengan program kesejahteraan pegawai.

Plaksanaan Program Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat. Menurut Panggabean (2004:96) Pelaksanaan Program kesejahteraan pegawai yang dikenal *benefit* mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan langsung kepada pegawai untuk menjamin perlindungan kondisi fisik dan mental para pegawai yang pada akhirnya dapat mendorong komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

Pembuatan program kesejahteraan pegawai ini tidaklah mudah karena harus menyelaraskan perbedaan kepentingan perusahaan dengan kepentingan pegawai agar dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, oleh karena itu

hendaknya perusahaan membuat program kesejahteraan pegawai yang baik sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajad dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan *formal*, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan yang dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *Dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*. *Satisfier* atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang dan tanggung jawab. Dikatakan

tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. *Hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi pegawai, tetapi ketidakberadaannnya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai. As'ad (2004, p.104).

Menurut Keith Davis (1985:96) yang dikutip oleh Anwar Prabu (2001:117) mengemukakan bahwa "Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya"

Berdasarkan surpay awal dengan melakukan wawancara dengan bagian SDM masalah yang dihadapi pada kantor Dinas Pu Binamarga bahwa pelaksanaan program kesejahteraan yang diberikan perusahaan belum optimal, diantaranya penurunan tingkat kehadiran, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu sehingga kurangnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk itu Kantor Dinas Pu Binamarga berusaha untuk mengatasi penurunan komitmen dan kepuasan kerja pegawai serta memperhatikan kebutuhan pegawai dalam program kesejahteraan.

Tabel 1.1

Data Laporan Rekapitulasi Absensi Pegawai

Dari Tahun 2007-2009

No	Tahun	Kriteria Absensi					Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja
		Jumlah Pegawai	Alpa	Sakit	Cuti	Ijin		
			Pertahun					
1	2007	450	0	207	1769	191	2167	271
2	2008	458	0	186	1013	172	1371	271
3	2009	390	0	293	976	233	1502	271

Sumber : KANTOR DINAS PU BINAMARGA

Tabel 1.2

Data Laporan Rekapitulasi Pensiun, Mutasi dan Meninggal

Dari Tahun 2007-2009

No	Tahun	Jumlah pegawai	Pensiun	Mutasi	Meninggal
1	2007	450	15	5	2
2	2008	428	20	14	4
3	2009	390	9	5	0

Sumber : DINAS PU BINA MARGA

Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2007 dengan pegawai sebanyak 459 orang dan tingkat absensi pertahun 2007 sebesar 2167 , pada tahun 2008 dengan pegawai sebanyak 357 orang dan tingkat absensi sebesar 1371, kemudian tahun 2009 dengan pegawai sebanyak 410 orang dan tingkat absensi sebesar 1502. Dapat disimpulkan tingkat absensi dari tahun ketahun mengalami kemunduran, disebabkan kurangnya pelaksanaan program kesejahteraan yang diterima pegawai sehingga terjadinya penurunan komitmen dan kepuasan seorang pegawai, dilihat dari segi peningkatan dalam jumlah absensi pegawai yang tidak dapat bekerja. Dengan begitu Semakin menurunnya tingkat kehadiran pegawai menunjukkan bahwa terjadi suatu masalah dengan Kantor Dinas Pu Binamarga dalam meningkatkan produktivitas.

Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pu Binamarga berdasarkan wawancara dengan divisi SDM. Terlihat cendrung menurun dengan adanya beberapa pegawai yang mengerjakan tugas tidak sesuai dengan waktu dan target yang di tentukan, kepuasan kerja juga terlihat cendrung menurun dengan adanya beberapa pegawai yang mengerjakan tugas tidak sesuai dengan waktu dan target yang di tentukan dan adanya pegawai yang hadir tapi tidak melakukan tugas yang di berikan pada tabel di bawah ini dapat melihat bagai mana kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam, pelaksanaan program kesejahteraan

dampaknya terhadap disiplin kerja. Maka penulis mengambil judul : **"Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan dan Komitmen Organisasi terhadap kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pu Binamarga".**

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan pegawai belum optimal dalam pemberian tunjangan hari raya dan biaya pengobatan pada plaksanaan program kesejahteraan pegawai ekonomis pada Kantor Dinas Pu Binamarga.
2. Penurunan tingkat kehadiran pegawai pada Kantor Dinas Pu Binamarga.
3. Komitmen setiap pegawai di nilai masih sangat kurang dalam bekerja di Kantor Pusat Pu Binamarga.
4. Kepuasan kerja pegawai sangat kurang pada Kantor Dinas Pu Binamarga.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan program kesejahteraan pegawai pada Kantor Dinas Pu Binamarga Cianjur.

2. Bagaimana komitmen organisasi pegawai pada Kantor Dinas Pu Binamarga Cianjur.
3. Bagaimana kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pu Binamarga Cianjur.
4. Seberapa besar pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pu Binamarga Cianjur. Baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data yang diperlukan sehingga dapat mengambil kesimpulan terhadap masalah yang akan diteliti dalam hal ini yaitu pelaksanaan program kesejahteraan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pu Binamarga.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan program kesejahteraan pegawai pada Kantor Dinas Pu Binamarga Cianjur.

2. Untuk mengetahui komitmen organisasi pegawai pada Kantor Dinas Pu Binamarga Cianjur.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan program kesejahteraan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pu Binamarga Cianjur.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan dan komitmen organisasi terhdap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pu Binamarga Cianjur baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan memberikan informasi dasar yang berhubungan dengan pelaksanaan program kesejahteraan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan suatu kebijakan yang relevan.

b. Bagi Pihak Terkait (Pegawai)

Baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya program kesejahteraan pegawai,

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Pengembangan ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya pada teori program kesejahteraan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Peneliti lain

Hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat menjadi informasi serta gambaran baik penulis lain yang berkaitan dengan program kesejahteraan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan pegawai.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai program kesejahteraan pegawai

1.5. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Kantor Dinas Pu Binamarga. Jl. Adi Sucipta No.2 Telp.(0263) 263198 - 270264

Waktu dilaksanakan penelitian penulis, sejak bulan Maret sampai dengan selesai.

Tabel 1.4
Lokasi dan Waktu Penelitian

No	Prosedur	April 2011	Mei 2011	Juni 2011	Juli 2011	Agustus 2011
I	**Tahap Persiapan** 1. Membuat proposal UP 2. Pengembalian folmulir dan penyusunan UP 3. Menentukan tempat penelitian					
II	**Tahap Pelaksanaan** 1. Penelitian di perusahaan 2. Penyusunan dan bimbingan UP 3. Revisi UP 4. Sidang UP					
III	**Tahap Pelaporan** 1. Penyusunan dan bimbingan skripsi 2. Pengolahan data 3. Menyiapkan draft skripsi 4. Revisi laporan skripsi 5. Idang akhir skripsi					