BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, *skills*, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah *teamwork* dalam organisasi. Untuk mengetahui keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi, perlu dilakukan suatu evaluasi yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan dan pimpinan dalam usaha mencapai visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia, selain sebagai unsur pelaksana kegiatan-kegiatan organisasi yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi, mereka juga merupakan makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu.

Hampir di semua organisasi mempunyai tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai. Karyawan atau pegawai menjadi unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi sangat diperlukan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya dalam organisasi, dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai meskipun setiap organisasi memiliki karakteristik pekerjaannya masing-masing.

Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan merupakan ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja dilihat dari faktor fisik, seperti keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan temperatur tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya (Otmo, 2012).

Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik atau aspek-aspek tertentu yang menyertai individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Aspek-aspek tersebut dapat membuat individu bekerja dengan baik atau malah sebaliknya. Karakteristik pekerjaan sebagai identifikasi dari berbagai macam dimensi yang terkandung dalam suatu rancangan pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan karyawan.

> Kemudian James (2012) menjelaskan bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan objek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2015) merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan.

Jadi karakteristik pekerjaan selain mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan juga akan memengaruhi hasil kerja karyawan serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku jabatan suatu perasaan tanggung jawab pribadi dan jika suatu pekerjaan

memberikan umpan balik maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif dia bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak mungkin mencapai tujuan dengan baik apabila karyawan tidak mungkin mencapai tujuan dengan baik apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja dapat terwujud dengan adanya kerja sama yang baik antara manajemen perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan sebuah aturan yang dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya aturan yang telah ditetapkan, karyawan akan menaati peraturan dan tidak melakukan kegiatan di luar aktivitas pekerjaannya, sehingga dengan adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan jurnal Nimas, Mirwan (2018) Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnynya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan *turnover*, serta menurunnya kedisplinan dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Kemudian dalam jurnal (Supartini et al., 2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di

lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalahmasalah penting lainnya.

Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu dinas yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan pra penelitian melalui wawancara diperoleh yang melatar belakangi penelitian ini seperti dari ketidaksesuaian prosedur-prosedur kerja dengan kebijaksanaan organisasi. Salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh organiasi adalah bagaimana meningkatkan kualitas kepuasan kerja dengan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia yang merupakan aset paling berharga bagi organisasi. Berikut dapat dilihat kelompok jabatan fungsional dari karakteristik pekerjaan yang dijalankan di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 1.1
Jabatan Fungsional Dengan Karakteristik Pekerjaan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala	1 orang
2	Sekretaris	1 orang
3	Kepala Bagian	3orang
4	Kepala Bidang	4 orang
5	Kepala Seksi	12 orang

Sumber: Dinas Pendidikan Prov Kepri (2022)

Dari table 1.1 dapat dilihat bahwa karakteristik pekerjaan, setiap pegawai maupun pimpinan haruslah mempunyai karakteristik sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu dalam bekerja, karena masing- masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda untuk mencapai tujuan dari organisasi sesuai

dengan fungsi dan jabatannya. Menurut Ghiselli dan Brown dalam (Sunyoto, 2012). Perubahan dalam tingkat pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Karakteristik dari fungsi pekerjaan dari Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau sendiri yaitu melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi dibidang pendidikan sesuai dengan lingkup tugasnya maka dibuthkan pegawai yang memiliki karakteristik bekerja dengan merancang pekerjaan untuk menunjang tercapainya visi dan misi organisasi tersebut. Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap kepuasan dalam bekerja, yang dapat dipengeruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

Ada beberpaa fenomena dalam penelitian ini yang diangkat, seperti masih kurang responsive atau umpan balik dari pimpinan yang jarang langsung menilai hasil pekerjaan pegawai kecuali ada terjadi permasalahan baru akan di bahas hal-hal penting dalam hasil kerja pegawai. Hal tersebut merupakan akibat dari ketidak puasan dalam bekerja, belum lagi ketidak puasan pegawai terkait kesempatan kenaikan jabatan, hal ini dikarenakan jarang sekali ada kesempatan untuk pegawai bisa diangkat atau naik ke jabatan yang lebih tinggi. Kemudian kebijakan-kebijakan seperti segala aturan yang ada di dinas ini khususnya dalam menangani permasalahan yang harus diselesaikan secara berjenjang mulai dari kepala seksi, kepala dinas, dan kepala dinas sehingga hal ini menghambat penyelesaian masalah pekerjaan di lapangan, kemudian pegawai juga harus melaporkan terlebih dahulu temuan atau permasalahan yang terjadi tanpa boleh mengambil keputusan. Berdasarkan dari pemaparan di atas dapat diambil judul penelitian **Pengaruh**

Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di latar belakang, maka penelitian ini mengambil perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau?
3. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui karakteristik pekerjaan pada pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau.

1.4 Kegunaan penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat dipenuhi, maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

a. Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai Manajeman sumber daya manusia.

b. Untuk memberikan pengetahuan tentang pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau.

1.4.2 Kegunaan Praktis :

Dapat dijadikan masukan bagi Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau dalam menentukan karekteristik pekerjaan dan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.