

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah

Seperti halnya organisasi-organisasi lain baik publik maupun privat, pemerintah daerah juga mempunyai tujuan yang hendak diwujudkan. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap upaya mewujudkan tujuan organisasi, di antaranya sumberdaya manusia pegawai. Pentingnya sumberdaya manusia bagi organisasi dikemukakan oleh Ulrich (1998), bahwa sumberdaya manusia harus menjadi agen dari transformasi yang berkelanjutan, membentuk proses dan budaya yang bersama-sama meningkatkan kapasitas organisasi untuk perubahan.

Organisasi dan manusia saling membutuhkan. Untuk mewujudkan tujuannya, organisasi memerlukan manusia, seperti yang dikatakan oleh Nawawi (2006 : 7), manusia merupakan penggerak organisasi, tanpa manusia organisasi tidak akan berfungsi, sebaliknya untuk memenuhi kebutuhannya, manusia juga memerlukan keberadaan organisasi. Ketika

organisasi dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan, salah satu dampaknya adalah terwujudnya kepuasan pada diri manusia. Dengan demikian seorang pegawai akan mengalami kepuasan kerja, manakala apa yang dibutuhkan dapat dijumpai di tempat dia bekerja.

Wexley dan Yukl (Panudju, 2003), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Sementara itu menurut Hasibuan (2009 : 202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat ditarik pemahaman bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja lebih memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, karena dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis, dan lain-lainnya. Andai terwujud keserasian antara kebutuhan pegawai dengan apa yang diberikan organisasi, maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi, dan sebaiknya apabila hal tersebut tidak terjadi, maka yang muncul adalah rasa ketidakpuasan di kalangan pegawai. Ketidakpuasan kerja antara lain ditengarai dengan prestasi kerja yang rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, bahkan pemogokan kerja yang sangat merugikan organisasi. Karena itu kepuasan kerja dapat

mempengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai, yang berdampak kepada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pugno dan Depedri (2009 : 2) menyatakan bahwa penelitian empiris lain dalam psikologi dan ekonomi menemukan bahwa kinerja pekerja, sering diukur dengan penilaian penyelia mereka, secara positif berhubungan dengan kepuasan kerja. Secara khusus, beberapa psikolog membuktikan bahwa jika pekerja menganggap kepuasan hidup secara keseluruhan dapat terwujud, maka kinerjanya positif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya adalah rotasi pekerjaan dan kompensasi. Ada tiga teori tentang rotasi kerja (Eriksson and Ortega. 2002 : 2), yang pertama karyawan yang mengalami rotasi kerja akan memiliki berbagai pengalaman yang lebih luas. Semakin sering mengalami rotasi, semakin banyak yang dia pelajari. Teori ke dua, organisasi mendapatkan pelajaran tentang karyawannya dan mengamati kinerja mereka. Karena itu semakin sering melakukan rotasi, organisasi dapat mengetahui posisi yang paling tepat bagi karyawannya. Teori terakhir, rotasi kerja dapat mengurangi bahkan menghilangkan rasa bosan, lelah, jenuh karena pekerjaan yang bermacam. Dengan demikian rotasi kerja yang teratur dapat memotivasi dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan.

Secara sederhana kompensasi dapat dimaknai sebagai bentuk imbalan yang harus dikeluarkan oleh organisasi, dengan harapan pegawai dapat memberikan kontribusi dalam bentuk prestasi kerja yang dapat menunjang

keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Werther dan Davis (Sofyandi, 2008 : 160) berpendapat bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang dirancang dan dikelola oleh bagian personalia. Apabila pegawai menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi telah memadai, maka akan muncul kepuasan kerja di antara mereka. Dikatakan oleh Mangkunegara (2004 : 84), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja. Dengan demikian rotasi kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yang kemudian akan menentukan tingkat kinerja pegawai.

Diberlakukannya prinsip otonomi seluas-luasnya melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan di luar yang menjadi urusan pemerintah pusat, sebagai upaya untuk mewujudkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di daerah, antara lain di bidang kepegawaian. Aras tataran realita memperlihatkan potret yang berbeda dengan tujuan diterapkannya otonomi daerah. Munculnya “raja-raja kecil”, kebijakan daerah yang tidak populis merupakan puncak gunung es dari segudang permasalahan yang ada di daerah.

Berbicara tentang kondisi pegawai negeri sipil di daerah, akan berhadapan dengan kondisi yang berkisar pada diskursus rendahnya tingkat profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, merebaknya praktek-praktek *spoil system* dalam penempatan pegawai. Semua itu akan bermuara pada rendahnya etos kerja pegawai. Menguatkan sinyalemen tersebut, dikatakan oleh Widhyharto (2004 : 113) bahwa ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi di Indonesia berkenaan dengan sumberdaya manusia pegawai negeri sipil. Permasalahan tersebut antara lain, besarnya jumlah pegawai negeri sipil, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karir yang dapat ditempuh.

Kondisi yang tidak jauh berbeda juga dijumpai dilingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Permasalahan-permasalahan seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan melingkupi warna buram dari potret pegawai negeri sipil di daerah. Data pada tabel 1 merupakan fenomena yang menguatkan sinyalemen tersebut.

Tabel 1

Kasus Kepegawaian PNS Di PEMKOT Surakarta

SANKSI	2007	2008	2009	2010
Hukuman Disiplin Ringan	3	-	4	1
Hukuman Disiplin Sedang	3	3	1	2
Hukuman Disiplin Berat	3	2	3	3
TOTAL	9	5	8	6

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Surakarta, 2011

Fakta dan fenomena tersebut mendorong dilakukannya penelitian ini, yang akan menganalisis pengaruh rotasi kerja dan kompensasi terhadap

kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai intervening variabel terhadap pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

B Perumusan Masalah

Berdasarkan fakta, fenomena, berbagai pendapat dan penelitian terdahulu, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah rotasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta ?
2. Apakah rotasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta ?
3. Apakah kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara pengaruh rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta ?

C Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian:
 - a. Untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta.
 - b. Untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

c. Untuk menganalisis variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh antara rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai tambahan referensi untuk kajian Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia, utamanya yang berkaitan dengan rotasi kerja (*job rotation*), kompensasi (*compensation*), kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kinerja pegawai (*employee performance*).

b. Praktis

b.1. Bagi Pemerintah Kota Surakarta kiranya dapat dimanfaatkan sebagai salah satu referensi ataupun bahan pertimbangan dalam perencanaan, pembinaan dan pengembangan karir pegawai

b.2. Bagi pegawai kiranya dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk melakukan “kaji diri” (*self study*) dan “introspeksi diri (*self introspection*), dalam upaya untuk meretas “onak dan duri” kendala yang berpotensi sebagai faktor penghambat perjalanan karirnya

- b.3. Bagi yang berminat untuk menekuni bidang ini kiranya dapat dimanfaatkan sebagai salah satu referensi untuk mengembangkan kajian melalui penelitian lanjutan.