BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam era reformasi birokrasi seperti sekarang ini SDM di instansi pemerintahan dituntut untuk lebih meningkatkan skill yang dimiliki, baik soft skill maupun hard skill. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan *(business process)* dan sumber daya manusia aparatur. Hasil yang diharapkan adalah SDM yang berintegritas, netral, kompeten, cakap, profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera.

Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI adalah bagian dari struktur organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI, yang mempunyai fungsi dan tugas untuk menyelenggarakan sesuai pokja yang diamanahkan dalam rangka mendukung kerja Anggota Dewan.

"Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri", (Sinambela, 2016:303).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang, karena sebagian besar waktu kita dihabiskan di tempat

kerja. Pada bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI sepertinya masih terdapat masalah dengan kepuasan kerja. Ini tercermin dari banyaknya keluhan dari bagian-bagian lain, seperti lamanya keluhan untuk ditindaklanjuti.

"Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi", (Sinambela, 2016:216).

Pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja dan besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan, keluarga, maupun di masyarakat. Jika merujuk pada kompensasi yang didapat oleh PNS maka akan terlihat jauh perbedaannya.

Tabel. 1.1

Kompensasi Pada Bagian Gedung dan Instalasi

Status Karyawan	Kompensasi
Pegawai Negeri Sipil	1. Gaji pokok 2. Cuti 12x setahun 3. Tunjungan: istri,anak,beras,khusus,kinerja,piket,uang makan 4. Liburan gratis setahun sekali
Honorer	1. Gaji pokok 2. Piket 3. Cuti 6x setahun 4. Liburan gratis setahun sekali

Sumber: Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI

Dengan melihat tabel di atas maka bisa dilihat kompensasi apa saja yang diterima oleh karyawan honorer dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan PNS, tidak bisa dipungkiri bahwa terkadang timbul rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan yang masih berstatus honorer. Maka tidak jarang

karyawan honorer harus mencari tambahan diluar pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan tambahan terutama mereka yang sudah berkeluarga, untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup di ibu kota yang tidak murah. Dikarenakan pendapatan yang hanya cukup untuk hidup pas-pasan saja. Dan itu menyebabkan karyawan-karyawan honorer merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.

"Beban kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan" (Hardi dan Retnowati, 2015).

Tabel. 1.2

Area Kerja dan Jumlah Personil

Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI

Bagian Gedung dan Instalasi		
Subbag Gedung dan Taman	Subbag Mekanikal	Subbag Elektrikal
Pokja Sipil (2 Zona) PNS= 7 PTT= 18 Pokja Kunci (2 Zona) PNS= 12 PTT= 10 Pokja Taman dan Halaman (2 Zona) PNS= 8 PTT= 11	Pokja AC (2 Zona) PNS= 9 PTT= 6 Pokja Lift (2 Zona) PNS= 4 PTT= 8 Pokja Flumbing (2 Zona) PNS= 5 PTT= 3	Pokja Listrik (2 Zona) PNS= 9 PTT= 14 Pokja Audio (2 Zona) PNS= 6 PTT= 10
Total personil= 66	Total personil= 45	Total personil= 39
Kompleks Gedung DPR/MPR RI (Gedung utama, Gedung Nusantara I-V) Luas lahan 60 ha dan luas bangunan 80.000 m² Yang dikelola Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI adalah Gedung utama dan Gedung Nusantara I-III		

Sumber: Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI

Dengan melihat tabel 1.2 di atas maka bisa dilihat bahwa jumlah personil dengan luas area kerja tidak seimbang dan itu mengakibatkan respon terhadap keluhan kadang lama untuk ditindaklanjuti dan pada ujungnya mendapatkan

komplain. Dan karena jadwal kerja Anggota Dewan tidak selayaknya kerja pada perusahaan yang jelas jam kerjanya, maka untuk personil di lapangan di buat sistem piket, jadi dalam satu hari akan ada satu kelompok (3 orang tiap zona) yang harus piket setiap tiga hari sekali secara bergantian yang berarti harus stand by selama 24 jam di kantor, dan itu berarti mengurangi personil di lapangan di jam kerja karena terdapat satu kelompok yang lepas piket. Saat ini dibawah Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI terdapat 100orang yang masih berstatus sebagai karyawan honorer atau sekaranag disebut dengan Pegawai Tidak Tetap (PTT), meskipun berstatus honorer bukan berarti tidak memiliki tanggung jawab yang besar layaknya karyawan yang sudah berstatus PNS. Justru di ujung tombak pekerjaan di lapangan sebagian besar adalah karyawan honorer.

"Pelatihan adalah suatu alat yang penting bagi perusahaa untuk merubah kinerja karyawan guna mencapai pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan" (Busro, 2018:203).

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan karyawan. Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI hampir setiap setahun sekali (atau sesuai kebutuhan) mengadakan pelatihan (diklat) bagi masing-masing subbagian sebagai berikut:

Tabel. 1.3

Pelatihan di Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI

No	Subbagian	Jenis Pelatihan
1	Gedung dan Taman	• Pelatihan Teknis Pengelolaan Gedung dan Bangunan • Pelatihan Teknis Analisa Kerja • Pelatihan Cek Fisik (Opname Fisik) • Pelatihan Teknis Pengelolaan dan Pemeliharaan Tumbuhan
2	Mekanikal	• Pelatihan Pemadaman Kebakaran • Pelatihan Pengetesan Beban Lift dan Eskalator • Pengetesan AC Sentral
3	Elektrikal	• Pelatihan UPS (Unit Power Suplly) • Pelatihan Fire Alarm • PABX (Pelatihan Jalur-jalur dan Gangguan Telepon)

Sumber: Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI

Namun pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan hanya wajib untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) sedangkan karyawan honorer terkadang hanya diikutsertakan pada bagian prakteknya saja, jadi secara teori karyawan honorer hanya mendapatkan pengetahuan dari PNS yang mengikuti pelatihan. Tentunya pemahaman ilmu yang didapatkan akan berbeda antara karyawan yang langsung dengan karyawan yang tidak langsung mengikuti pelatihan secara utuh. Padahal jika melihat pada Tabel. 2 bisa dilihat bahwa jumlah karyawan honorer lebih banyak dibanding karyawan PNS.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah disajikan maka, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Beban Keja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Honorer Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas penulis merumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi, Beban Keja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI?
3. Apakah terdapat pengaruh Beban Keja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI?
4. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan dan membuktikan pengetahuan ilmu-ilmu teoritis yang dipelajari dibangku kuliah dan diaplikasikan pada dunia kerja.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Beban Keja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Keja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Gedung dan Instalasi Setjen DPR RI.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi penulis, lembaga, dan pembaca.

1. Bagi Penulis
   a. Sebagai sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia.
   b. Sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan memberi manfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan dibidang pelatihan keahlian dan Pelatihan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Bagi Lembaga
   a. Sebagai gambaran yang jelas mengenai Pengaruh Kompensasi, Beban Keja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
   b. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan lembaga dalam mengelola sumber daya manusianya.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

3. Bagi Akademisi

Sebagai referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA