

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang semakin maju membuat setiap instansi pemerintahan semakin bersaing memaksimalkan upaya pelayanan. Dalam merealisasikan rencana organisasi, diperlukan optimalisasi potensi kerja yang dimiliki pegawai. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memperhatikan hubungan kerja sesama tenaga kerja, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hingga kesetaraan atau keadilan yang diterima seluruh pekerja (Dessler, 2013, hlm.3). Sedangkan menurut Marbawi Adamy (2016:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang ilmu yang mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam instansi atau organisasi, terfokuskan pada masalah yang berkaitan dengan manusia sebagai tenaga kerja. Peran manusia yang sangat penting dalam pelaku, perancangan, dan penentu dalam tercapainya tujuan organisasi atau instansi. Instansi pemerintahan tidak bisa berjalan dengan baik tanpa didukung oleh pegawainya baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Pegawai harus didorong untuk memberikan kinerja terbaiknya kepada instansi supaya tujuan kantor dapat tercapai.

Manusia merupakan faktor paling penting dalam aktivitas organisasi hingga dijuluki sebagai Human Investment. Maksudnya adalah organisasi atau instansi harus mengusahakan yang terbaik untuk pegawainya supaya mereka dapat memberikan hasil yang terbaik ditempat kerja. Dengan kata lain, organisasi tidak mampu berjalan dengan optimal apabila mereka tidak memerlakukan pegawainya dengan baik. Kedua elemen ini memberikan keterkaitan yang kuat dalam sebuah hubungan timbal-balik. Di satu sisi memang instansi pemerintahan menginginkan citra baik nama instansi, namun di lain sisi pegawai pasti menginginkan tempat kerja yang mampu memenuhi fasilitas yang diperlukannya. Maka dapat disimpulkan bahwa pondasi terkuat dari organisasi adalah sumber daya manusia yang dimilikinya. Pegawai yang diangkat derajat dan martabatnya akan juga mendorong instansinya untuk mencapai visi dan misi.

Mutho Haroh, 2022

PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA(Studi Persepsional Karyawan Pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi JawaBarat)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Mempertahankan pegawai untuk memberikan performa yang prima merupakan hal yang tidak mudah. Diperlukan kompetensi organisasi atau instansi dalam memahami kebutuhan pegawai. Salah satu cara untuk memelihara pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan semangat.

Pengetahuan (*knowledge*) adalah wujud hasil dari mencari tahu atau melakukan penginderaan terhadap suatu hal. Suatu keputusan selalu memerlukan pengetahuan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau tindakan terhadap masalah yang dihadapi. Termasuk dalam memelihara sumber daya manusia instansi diperlukan adanya pengetahuan. Keberadaan pengetahuan disini dapat diperoleh melalui penelitian secara empirik terhadap perilaku pegawai dalam suatu instansi. Dengan demikian diharapkan nantinya instansi dapat merealisasikan keinginan para pegawai dengan tujuan peningkatan kinerja pegawai terhadap instansi.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai, baik menyukai maupun tidak menyukai akan suatu hal yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya, hasil yang dicapai, ataupun pengawasan yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi pula kontribusinya terhadap organisasi atau instansi. Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa pegawai yang bekerja dengan hati yang gembira dan penuh semangat akan lebih memungkinkan untuk memberikan hasil yang positif dan meningkat setiap harinya. Sebaliknya, apabila pegawai mengerjakan tugasnya secara terpaksa maka hasil pekerjaan cenderung akan asal-asalan yang ujungnya akan merugikan tempat kerja.

Kepuasan kerja meliputi situasi lingkungan kerja, sikap pegawai terhadap atasan dan sesama rekan kerja, hingga *output* yang dihasilkan oleh pegawai. Kepuasan kerja dapat dijadikan tolok ukur sejauh mana seseorang mencintai pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat karena pegawai akan cenderung mencurahkan perasaannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Terdapat berbagai perasaan yang dicurahkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, di antaranya gembira, semangat, gairah, dan puas baik terhadap hasil kerja maupun pada lingkungan kerja.

Mutho Haroh, 2022

PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA(Studi Persepsional Karyawan Pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi JawaBarat)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Wibowo (2013) sebagai kumpulan daya pikir, kecenderungan tindakan seseorang sebagai bentuk sikap terhadap suatu pekerjaan. Teori ini mengungkapkan bahwa jaminan keselamatan kerja dan kompensasi yang diberikan mempunyai kaitan yang signifikan positif terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Ketika diperlakukan dengan baik oleh instansi maka pegawai akan dengan senang hati berkontribusi terhadap pekerjaan di kantor.

Berkaitan dengan paragraf sebelumnya, disebutkan juga beberapa faktor penyebab kepuasan kerja meliputi keamanan kerja (K3) dan kompensasi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah salah satu program yang dibuat dengan harapan dapat mencegah timbulnya kecelakaan atau penyakit yang disebabkan oleh suatu pekerjaan. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk instansi, organisasi, maupun instansi. Pimpinan atau pemilik tempat kerja berkewajiban untuk memelihara pegawainya supaya tetap dalam kondisi prima. Tidak hanya sebagai bentuk kewajiban namun kecelakaan atau kerugian yang dialami karyawan pada waktunya akan merugikan tempat kerja juga, sebab pegawai adalah tanggung jawab instansi yang mempekerjakannya. Akibatnya nanti instansi kehilangan satu roda yang dapat memengaruhi performa instansi.

Aktivitas ini dilakukan dengan mengidentifikasi, menganalisa, dan mengendalikan bahaya melalui penerapan sistem pengendalian bahaya secara tepat. Pemerintah juga ikut mendukung daya upaya keselamatan dan kesehatan kerja pegawai ini dengan mencantulkannya dalam peraturan perundang-undangan. Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan usaha yang bertujuan dapat memberikan jaminan selamat dan derajat kesehatan para pegawai dengan cara mencegah penyakit dan kecelakaan akibat kerja, mengendalikan risiko bahaya di tempat kerja, melakukan promosi kesehatan, serta memberikan pengobatan dan rehabilitasi

Kesetiap aspek ini saling berhubungan satu sama lain dalam pelaksanaannya sebab tanpa adanya pengetahuan, pelaksanaan tidak akan dapat berjalan. Begitupula sebaliknya, tanpa adanya pelaksanaan, pengetahuan hanyalah menjadi wacana

Mutho Haroh, 2022

PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA(Studi Persepsional Karyawan Pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi JawaBarat)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

semata. Sebab itu penting baik bagi instansi maupun pegawai untuk memiliki wawasan mengenai K3.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 87 diatur mengenai tata cara menerapkan sistem manajemen keamanan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, dengan demikian seluruh instansi memiliki kewajiban untuk mengadakan K3 dalam melakukan kerja dengan pegawainya. Supaya lingkungan kerja dapat terciptanya secara kondusif dan mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Pegawai senantiasa akan menginginkan bahwa peningkatan kinerjanya akan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraannya dan keluarganya. Menurut George Milkovich dkk. (2013) kompensasi didefinisikan sebagai alat ukur yang dimiliki oleh organisasi untuk mempengaruhi pekerja mereka. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan instansi atau tempat kerja terhadap kerja keras pegawainya dengan harapan pegawai akan merasa derajat dan martabatnya dihargai sehingga ke depannya mereka akan bekerja lebih baik untuk instansi. Perilaku ini merupakan akibat dari adanya hukum timbal balik. Seorang yang merasa dihargai akan selalu mempertahankan kinerja baiknya pada tempat kerja. Dengan demikian instansi atau kantor akan selalu diuntungkan apabila pegawai nya bekerja optimal terus-menerus. Maka penting bagi kantor untuk menganggarkan balas jasa yang setimpal untuk pegawainya. Kompensasi sering juga disebut sebagai penghargaan terhadap pegawai.

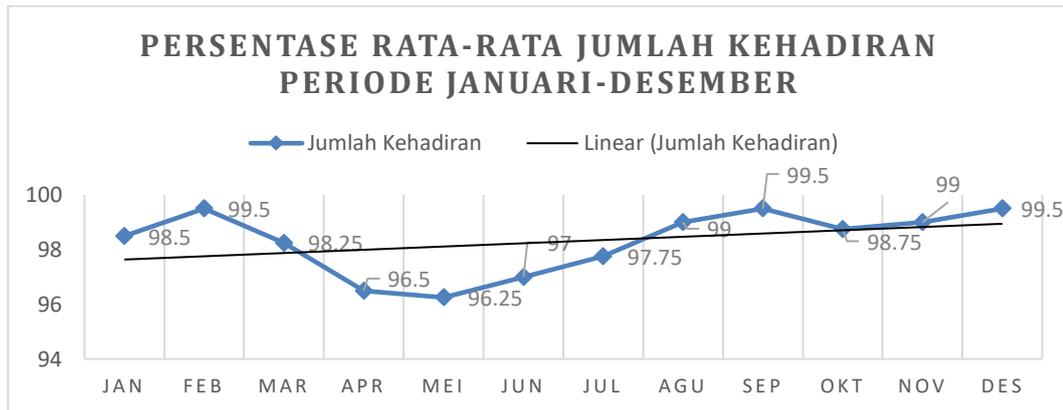
Setiap instansi berusaha dengan berbagai cara untuk memberikan nilai lebih kepada pada pegawainya dengan tujuan supaya meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Tidak hanya itu, setiap instansi juga perlu untuk membuat kesan baik dan menampilkan performa prima pada pegawai dan masyarakat. Sebetulnya tujuan utama dari hal ini adalah membentuk pelayanan yang berguna bagi masyarakat. Tentu agar dapat menyajikan pelayanan yang optimal untuk masyarakat perlu ada kinerja pegawai yang baik.

Fenomena ini terjadi kepada fasilitas dan instansi pelayanan publik. Pelayanan didefinisikan sebagai suatu aktivitas atau serangkaian kegiatan yang terjadi dalam aktivitas interaksi antar satu individu dengan individu lain baik secara langsung maupun melalui perantara mesin. Pelayanan terjadi ketika terdapat interaksi antara pemberi layanan dengan penerima layanan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Pelayanan ini disediakan pemerintah yang bertujuan agar dapat menaikkan kesejahteraan masyarakat sebesar-besarnya.

Undang-Undang Pelayanan menyatakan bahwa segala bentuk pelayanan umum yang dilakukan pemerintah baik pusat, daerah, lingkup Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), serta instansi pemerintahan baik dalam bentuk jasa pelayanan dan pelaksanaan kebutuhan masyarakat. Hal ini dicantumkan dalam Keputusan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara (Meneg PAN) Nomer 63/KEP/M.PAN/7/2003). Kebijakan tersebut diultimatumkan sebagai bentuk usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengembangkan kualitas pelayanan publik.

Salah satu bentuk pelayanan publik adalah Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang (DBMPR) yang berada di Provinsi Jawa Barat. Lebih lengkapnya DBMPR ini terletak di jalan Jl. Asia Afrika No.79, Kota Bandung, Jawa Barat 40111. Berikut disajikan ringkasan data primer terkait pegawai DBMPR kota Bandung yang total berjumlah 141 orang berdasarkan golongan jabatan.

Gambar 1.1 Data Kehadiran Per Bidang Periode Januari-Desember 2021

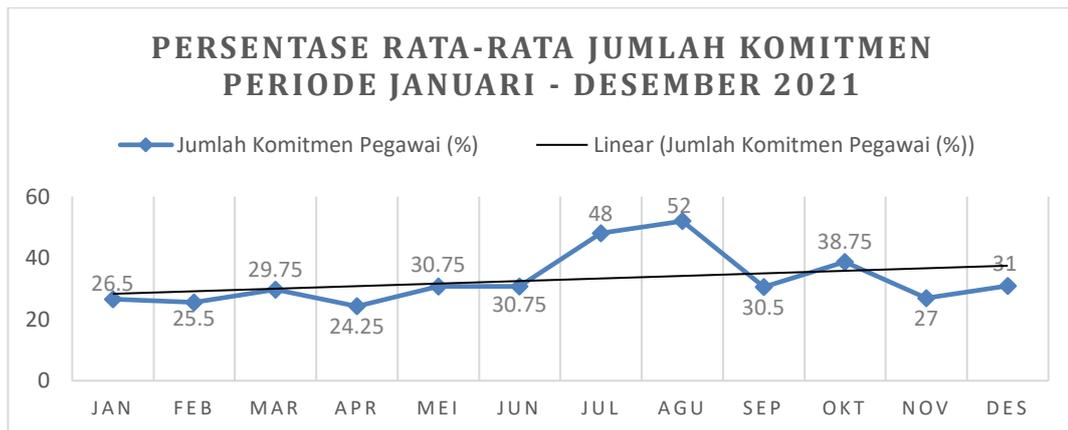


Sumber: DBMPR Provinsi Jawa Barat, 2022

Berdasarkan data kehadiran pegawai per bidang di DBMPR kota Bandung, menunjukkan tingkat kehadiran pegawai cukup tinggi dengan nilai rata-rata >90% pada periode Januari-Desember 2021 (gambar 1.1). Artinya, hampir keseluruhan pegawai DBMPR kota Bandung hadir untuk bekerja setiap harinya.

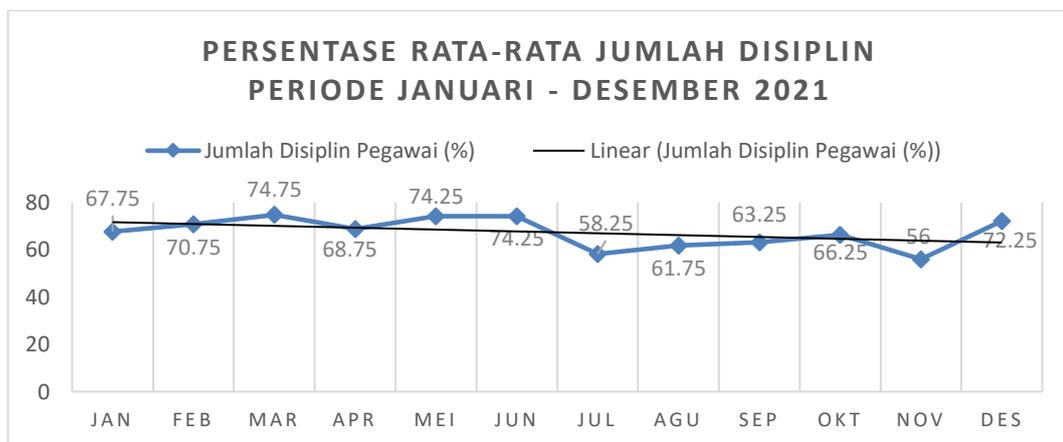
Berdasarkan data persentase rata-rata komitmen keseluruhan pegawai DBMPR kota Bandung periode Januari – Desember 2021 (gambar 1.2), masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja efektif. Menurut Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 64 Tahun 2020 pasal 4, dimana jam kerja efektif setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jangka waktu 1 bulan paling sedikit 6.000 menit yang disesuaikan kembali dengan hari efektif bulannya. Namun berdasarkan wawancara awal dengan pejabat kepegawaian DBMPR, hal tersebut dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah untuk dilaksanakan sistem *hybrid Work From Home* (WFH) efek dari pandemi COVID-19. Maksud dari sistem *hybrid*, pegawai bekerja dari rumah dan dapat kapanpun diminta datang ke kantor jika sangat diperlukan. Jadi, tidak menutup kemungkinan pegawai dapat tetap menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan beban pekerjaan masing-masing.

Gambar 1.2 Persentase (%) Rata-rata Komitmen Pegawai Periode 2021



Sumber: DBMPR Provinsi Jawa Barat, 2022

Gambar 1.3 Persentase (%) Disiplin Pegawai Periode 2021



Sumber: DBMPR Provinsi Jawa Barat, 2022

Berdasarkan data persentase (%) disiplin keseluruhan pegawai DBMPR dalam melaksanakan presensi lengkap (masuk & pulang), rata-rata dari Januari – Desember $\pm 70\%$ dari keseluruhan pegawai melaksanakan presensi lengkap (masuk & pulang). Berdasarkan wawancara awal dengan pejabat kepegawaian DBMPR, diakui masih banyak pegawainya yang telat hadir dan pulang lebih cepat dengan berbagai alasan, seperti mayoritas pegawai yang memiliki anak sering kali telat hadir dikarenakan harus mengantar anaknya sekolah, sakit, hal yang tak terduga seperti kecelakaan, kegiatan diluar kantor, dan lain sebagainya. Hal tersebut mempengaruhi dapat mempengaruhi tingkat disiplin pegawai. Dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang tata cara pemberian tambahan penghasilan pegawai, pembayaran TPP setiap bulannya dinilai

berdasarkan disiplin kerja dan produktifitas kerja. Pembayaran sebesar 30% atau 40% dari TPP yang diterima Aparatur Sipil Negara (ASN). Tujuan diberikan TPP, pemerintah pusat menginginkan peningkatan pelayanan dan produktifitas setiap pegawai, sehingga pegawai dapat memberikan kinerja optimal demi mencapai tujuan organisasi.

Pada hasil pra penelitian memberikan informasi bahwa dari 50 pegawai yang telah mengisi angket kuesioner, mayoritas dari mereka menyatakan setuju-sangat setuju terhadap kepuasan bekerja dan kondisi di DBMPR kota Bandung dan minoritas pekerja tidak setuju dengan kondisi tersebut. Perbedaan tersebut merupakan hal yang biasa dilingkungan sosial termasuk pada lingkungan pekerjaan. Setiap individu memiliki penilaian tersendiri terhadap kondisi yang individu itu rasakan, termasuk penilaian kepuasan kerja. Menurut Adamy (2016, hlm. 19) kepuasan kerja merupakan cerminan sikap dan persaan seseorang baik itu yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Setiap pekerja memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Kinicki (dalam Hazairin Habe, 2012, hlm.12) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kehadiran, *turnover*, prestasi kerja, komitmen, perilaku organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan stress kerja.

Pada indikator pernyataan nomor 1 (satu) di tabel diatas (1.4), hampir keseluruhan narasumber memberikan pernyataan setuju-sangat setuju terhadap kepuasan pekerjaan yang saat ini mereka kerjakan. Artinya hampir keseluruhan narasumber senang dan mencintai pekerjaannya. Namun jika dilihat pada indikator nomor 7 (tujuh) dan 6 (enam), masih banyak narasumber yang tidak setuju memberikan jawaban masalah gaji dan sistem promosi jabatan. Hal ini dapat menjadi penurunan motivasi hingga penurunan produktifitas dalam bekerja pada individu sebagai tenaga kerja. Disinilah pentingnya para pimpinan untuk menyelidiki dan mengidentifikasi perilaku pegawai dalam menentukan strategi pembentukan motivasi yang paling tepat. Peran pengetahuan K3 dan pemberian kompensasi diperlukan. Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan aman, maka diperlukan adanya pemberian fasilitas yang baik

terlebih dahulu oleh DBMPR kota Bandung. Tanpa adanya jaminan keselamatan maupun sistem kompensasi dengan tujuan meningkatkan motivasi kerja, derajat dan kesejahteraan tenaga kerja, maka cukup sulit pegawai untuk loyal terhadap tempat kerja dengan memberikan timbal balik berupa peningkatan produktivitas pegawai yang optimal.

Keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan dinas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawainya, seperti penelitian terdahulu (Dedy Syahyuni, 2019). Menurut penelitian Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012), kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, subjek sangat ingin melakukan penelitian tentang kompensasi, profesionalisme, dan kesehatan pekerja dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Kota Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana organisasi dapat memberikan manfaat kepada karyawan untuk keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan di tempat kerja (K3) dan menggunakan kompensasi sebagai sarana untuk memperkuat perilaku mereka terhadap bawahan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, adanya masalah pada kepuasan kerja pegawai, oleh karena itu dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran kompensasi pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat?
5. Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat?

6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kompensasi pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui gambaran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan produktivitas pegawai di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Kota Bandung.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan evaluasi pimpinan Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Kota Bandung dalam memahami lebih lanjut penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi kerja pada lingkungan nyata, serta dapat memberikan sumbangan positif terhadap kegiatan penelitian pada bidang terkait kepada universitas.