

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi dan lingkungan kerja telah membawa berbagai dampak pada perusahaan atau badan instansi, terlebih pada kemampuan para pegawainya untuk memberikan kontribusi kompetensi yang mereka miliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Oleh karenanya, perusahaan atau badan instansi perlu menyikapi dampak perkembangan tersebut. Inilah yang disebutkan pula oleh A. Ruky (2003 : 228) bahwa perusahaan atau badan instansi harus mampu mengantisipasinya dengan program pengembangan karyawan untuk merealisasikan visi dan tujuan perusahaan atau badan instansi.

Dengan adanya tuntutan pekerjaan tersebut maka para pegawai diharapkan untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam cara mereka bekerja. Diharapkan dengan adanya pengembangan karyawan tersebut mampu meminimalisasikan kendala-kendala yang dihadapi dalam mencapai tujuannya dan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau badan instansi.

Drs. Malayu S. P. Hasibuan (2007 : 69) menyebutkan pengertian pengembangan karyawan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan para karyawan melalui pendidikan dan latihan yang mampu mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan. Pengembangan karyawan juga mampu untuk

meningkatkan kepuasan kerja karena dengan pengembangan karyawan yang optimal maka prestasi kerjanya akan maksimal sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2004 : 228) yang menyebutkan bahwa salah satu tujuan/sasaran dari pelatihan adalah untuk menurunkan *turnover*, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja.

Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu Lembaga Teknis Daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dalam hal perpustakaan dan kearsipan Jawa Barat sesuai dengan pasal 9 mengenai Lembaga Teknis Daerah : Bapusipda Provinsi Jawa Barat dalam Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Jawa Barat no 22 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat.

Kegiatan wawancara prapenelitian pada bulan Maret 2010 dengan beberapa staf pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat mengenai adanya penurunan kinerja di antara para pegawai yang berkaitan dengan berkurangnya kepuasan kerja. Menurut salah satu staf di Bidang Layanan dan Otomasi Kearsipan, kepuasan kerja dirasakan berkurang karena hampir setiap bulan dalam periode tertentu terdapat beberapa pegawai yang pindah dan memilih untuk bekerja di instansi pemerintah yang lain (mutasi) sehingga jumlah pegawai dari bulan ke bulan semakin menurun. Hal tersebut juga disepakati oleh Bapak Nana Surjana, staf Subag Umum dan Kepegawaian Bapusipda Provinsi Jawa Barat.

Menurut beliau, hal ini akan terus berlanjut dalam bulan-bulan berikutnya karena pada akhir tahun 2009, jumlah pegawai telah melebihi 200 orang.

Selain itu, beberapa staf di Subbidang Akuisisi dan Subbidang Pembinaan dan Pengembangan SDM menyatakan berkurangnya kedisiplinan pegawai yang dikarenakan adanya sikap kurang puasnya para pegawai terhadap penempatan posisi mereka yang tidak sesuai dengan posisi saat mereka sedang mengikuti program pengembangan karyawan.

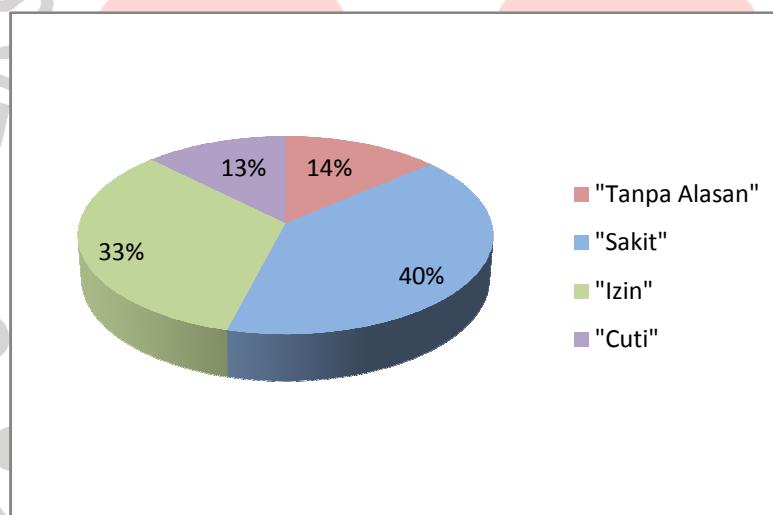
Terkait dengan kedisiplinan pegawai Bapusipda tersebut maka berikut adalah data kehadiran pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat.

**TABEL 1.1**  
**DATA KEHADIRAN PEGAWAI BAPUSIPDA**  
**PROVINSI JAWA BARAT**  
**PERIODE MARET 2009 – MARET 2010**

Tahun	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Rata-rata Jumlah Pegawai yang Hadir (orang per hari)	Rata-rata Jumlah Pegawai yang Tidak Hadir (orang per hari)	Tingkat Kehadiran (%)
2009	Maret	200	177	23	88
	April	202	169	33	84
	Mei	205	160	45	78
	Juni	203	158	45	78
	Juli	200	165	35	82.5
	Agustus	201	166	35	82.6
	September	199	158	41	79
	Oktober	196	153	43	78
	November	198	163	35	82
	Desember	203	174	29	86
2010	Januari	196	180	16	92
	Februari	191	184	7	96
	Maret	186	173	13	93

Sumber : Bapusipda (2009 – 2010)

Tabel 1.1 menjelaskan data kehadiran pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat dalam periode Maret 2009 hingga Maret 2010 yang ditampilkan dalam persentase. Persentase kehadiran pegawai yang berfluktuatif menunjukkan adanya masalah kedisiplinan pegawai. Alasan para pegawai yang tidak hadir tersebut dikarenakan oleh "Sakit", "Izin", "Cuti", dan "Tanpa Alasan". Selain itu, dilihat dari jumlah pegawai yang semakin berkurang juga menunjukkan bahwa terdapat kepuasan kerja yang berkurang sehingga beberapa pegawai memilih untuk pindah dan bekerja di instansi pemerintah yang lain (mutasi). Berikut tingkat persentase ketidakhadiran pegawai Bapusipda yang ditunjukkan dalam grafik.

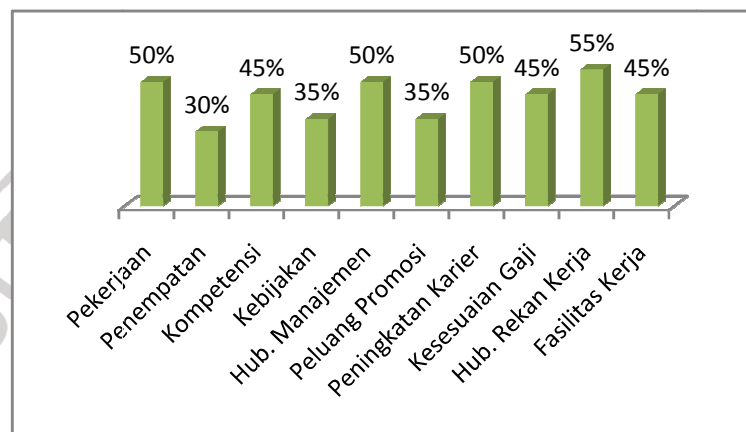


Sumber : Bapusipda (2009 – 2010)

**GAMBAR 1.1**  
**TINGKAT PERSENTASE KETIDAKHADIRAN PEGAWAI**  
**BAPUSIPDA**  
**PROVINSI JAWA BARAT**  
**PERIODE MARET 2009 – MARET 2010**

Prapenelitian untuk mencari data dan informasi yang mendalam mengenai sejauh mana kepuasan kerja yang dirasakan oleh keseluruhan pegawai Bapusipda dengan menyebarkan angket yang berisi 10 pertanyaan pada 20 pegawai pada Sub

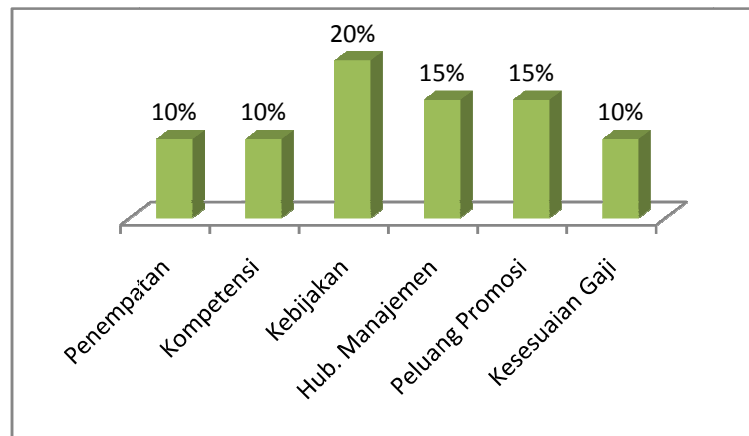
Bidang Akuisisi, Bidang Layanan dan Otomasi Kearsipan, Bidang Layanan dan Otomasi Perpustakaan, Bidang Pemberdayaan Perpustakaan dan Pengembangan Budaya Baca, dan Bidang Pembinaan dan Pengembangan SDM. Berikut hasil pengolahan data angket prapenelitian tersebut yang ditampilkan dalam grafik.



Sumber : Olahan Data Angket Prapenelitian (2011)

**GAMBAR 1.2**  
**TINGKAT KEPUASAN KERJA BERDASARKAN**  
**ANGKET PRAPENELITIAN PADA 20 PEGAWAI BAPUSIPDA**  
**PROVINSI JAWA BARAT**

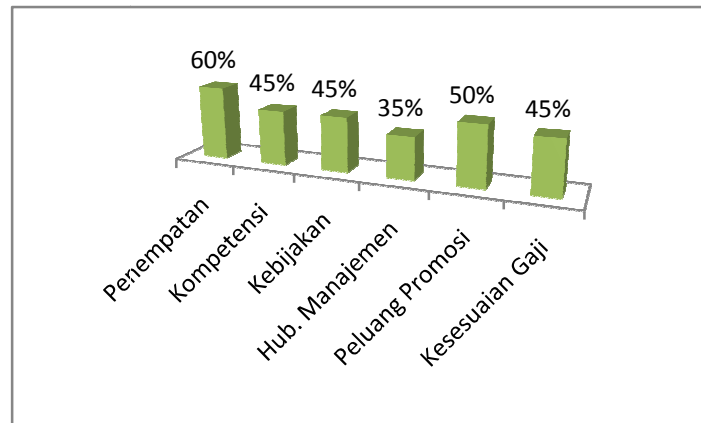
Gambar 1.2 di atas menjelaskan tingkat kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek yang diteliti. Aspek kepuasan kerja dalam hubungan dengan rekan kerja memiliki tingkat kepuasan tertinggi sebesar 55% yang berarti pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat merasa puas dengan hubungan yang terjalin dengan rekan kerja mereka. Sedangkan kepuasan kerja terendah sebesar 30% terlihat dalam aspek penempatan kerja mereka. Hal ini berarti bahwa pegawai Bapusipda Jawa Barat merasa tidak puas dengan penempatan kerja mereka yang, salah satunya, tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya.



Sumber : Olahan Data Angket Prapenelitian (2011)

**GAMBAR 1.3**  
**TINGKAT KETIDAKPUASAN KERJA BERDASARKAN**  
**ANGKET PRAPENELITIAN PADA 20 PEGAWAI BAPUSIPDA**  
**PROVINSI JAWA BARAT**

Gambar 1.3 di atas menjelaskan tingkat ketidakpuasan kerja berdasarkan aspek-aspek yang diteliti. Ketidakpuasan kerja tertinggi dalam aspek kesesuaian kebijakan perusahaan/instansi sebesar 20%. Hal tersebut menjelaskan bahwa para pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat merasa tidak puas dengan kebijakan instansi yang telah ditetapkan karena dirasa tidak sesuai dengan harapan para pegawainya. Para pegawai juga menyatakan rasa kurang puasnya terhadap aspek-aspek kepuasan kerja tersebut sehingga dapat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan dan tercapainya visi dan misi badan instansi.



Sumber : Olahan Data Angket Prapenelitian (2011)

**GAMBAR 1.4**  
**TINGKAT KEKURANGPUASAN KERJA BERDASARKAN**  
**ANGKET PRAPENELITIAN PADA 20 PEGAWAI BAPUSIPDA**  
**PROVINSI JAWA BARAT**

Gambar 1.4 di atas menjelaskan tingkat kekurangpuasan kerja berdasarkan aspek-aspek yang diteliti. Kekurangpuasan kerja tertinggi dalam aspek penempatan kerja sebesar 60%. Maka dari itu, penempatan kerja serta aspek-aspek lain yang dirasakan kurang puas dan tidak puas oleh para pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat layak menjadi fokus penelitian ini.

Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan, kompetensi yang dimiliki oleh atasan dalam jabatannya, hubungan yang tercipta dengan pihak manajemen perusahaan/instansi, kesesuaian antara gaji dengan beban kerja yang dilakukan, dan hubungan yang terjalin dengan seluruh rekan kerja. Sebaliknya, pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat merasa kurang puas dan tidak puas dengan kesesuaian penempatan kerja dengan bidang keahliannya, kesesuaian kebijakan perusahaan/instansi dengan harapan pegawai, dan peluang promosi jabatan.

Dengan adanya hasil dari pengolahan angket prapenelitian tersebut maka penelitian memiliki gambaran yang jelas mengenai kepuasan kerja di Bapusipda Provinsi Jawa Barat. Bapusipda melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja tersebut salah satunya melalui pelatihan sebagai bagian dari pengembangan karyawan. Seperti yang disebutkan oleh Veithzal Rivai (2004 : 228) bahwa salah satu tujuan/sasaran dari pelatihan adalah untuk menurunkan *turnover*, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja.

Bapusipda Provinsi Jawa Barat sendiri memiliki keterkaitan misi provinsi dalam bidang Pembinaan dan Pengembangan yaitu “Mewujudkan Sumber Daya Manusia Jawa Barat yang Produktif dan Berdaya Saing” yang ditunjukkan dengan pengadaan program-program untuk meningkatkan pembinaan dan pemberdayaan lembaga perpustakaan dan kearsipan serta meningkatkan profesionalisme dan kompetensi SDM pengelola perpustakaan dan kearsipan. Maka dengan adanya hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja, kompetensi, kualitas kerja, serta kepuasan kerja. Berikut adalah program pengembangan karyawan yang telah dijalankan oleh Bapusipda Provinsi Jawa Barat.



**TABEL 1.2**  
**PROGRAM/KEGIATAN PENGEMBANGAN KARYAWAN**  
**BAPUSIPDA PROVINSI JAWA BARAT**  
**PERIODE 2009 – 2010**

Tahun	No	Program/Kegiatan	Jumlah	Jumlah Pegawai
2009	1	Bimbingan Teknis Penataan Arsip Bagi Pengelola Kearsipan	1 kali	40 orang
	2	Bimbingan Teknis Pengelolaan Perpustakaan Pondok Pesantren	1 kali	120 orang
	3	Bimbingan Teknis Pengelola Taman Bacaan Masyarakat	1 kali	30 orang
	4	Workshop Gerakan Gemar Membaca di Jawa Barat	1 kali	100 orang
	5	Bimbingan Teknis Tugas Pokok Jabatan Fungsional Pustakawan di Jawa Barat	1 kali	50 orang
	6	Rapat Kerja Forum Perpustakaan Umum Se-Jawa Barat	1 kali	
	7	Rapat Kerja Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Se-Jawa Barat	1 kali	
2010	1	Bimbingan Teknis Bagi Pengelola Perpustakaan di Jawa Barat	1 kali	30 orang
	2	Bimbingan Teknis Pengelolaan Arsip Bagi Pengelola Kearsipan	1 kali	40 orang

Sumber : Olahan Data Kegiatan Bidang Pembinaan dan Pengembangan Bapusipda (2009 – 2010)

Maka dari itu, peneliti akan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat”

### 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan atau badan instansi. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik maka diperlukan kontribusi maksimal dari para pegawai. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, para pegawai akan merasa puas jika aspek-aspek kepuasan kerjanya terpenuhi seperti kepuasan terhadap kesesuaian penempatan kerja yang sesuai

dengan bidang keahliannya, kesesuaian kebijakan perusahaan/badan instansi dengan harapan karyawan, peluang promosi jabatan dan lainnya. Dengan tingkat kepuasan kerja pada pegawai Bapusipda yang rendah, maka para pegawai tidak akan merasakan semangat dan kesukaan dalam bekerja. Salah satu cara memperbaiki atau meningkatkan kepuasan kerja melalui keoptimalan pengembangan karyawan seperti pelatihan, pendidikan dan pengembangan karier.

Veithzal Rivai (2004 : 228) menyebutkan bahwa salah satu tujuan/sasaran dari pelatihan adalah untuk menurunkan *turnover*, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja. Maka dari itu, jelaslah disini peran pengembangan karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja para pegawai sangatlah penting.

Kajian dalam penelitian ini adalah pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja, maka rumusan masalah yang akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat?
2. Seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat?
4. Seberapa besar pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti didasarkan oleh latar belakang dan identifikasi dan perumusan masalah yang ada adalah untuk:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Setelah perumusan dapat tercapai maka manfaat teoritis dan praktis yang diharapkan setelah penelitian ini dilakukan adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Memberikan sumbangsih yang besar terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, dan

memberikan manfaat bagi yang membaca serta dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti masalah yang sama.

## 2. Kegunaan Praktis

Membantu pihak terkait untuk mempertahankan/meningkatkan pengembangan karyawan yang telah ada atau berlaku di perusahaan yang dirasa kurang meningkatkan kepuasan kerja dan hasil ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kegiatan usahanya, juga agar dapat dijadikan bahan informasi dan dimanfaatkan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan yang dianggap perlu.

