

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Pada dasarnya yang menjadi tujuan utama organisasi adalah keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif karena dengan manajemen pencapaian tujuan akan lebih mudah.

Manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *man*, *money*, *method*, *mechine*, *material* dan *market* (Hasibuan, 2001: 9).

Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif staf meskipun alat yang dimiliki organisasi begitu canggih. Organisasi tersebut harus mampu mengelola sumber daya manusia atau tenaga kerja yang ada dalam organisasinya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebut sebagai manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia.

T. Hani Handoko (2004: 3), mengutip pendapat Edwin B. Flippo mengenai manajemen sumber daya manusia bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu pengetahuan yang khusus menitik beratkan kepada manusia dalam hubungan kerja dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam mendayagunakan sumber daya yang ada di organisasi, pengelolaan terhadap sumber daya manusia harus dilaksanakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat direalisasikan. Perlakuan dalam pengelolaan tenaga kerja yang buruk dapat mengakibatkan munculnya rasa ketidakpuasan dalam diri seorang tenaga kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2001: 41). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu staf berbeda standar kepuasannya.

Dalam menjalankan kegiatannya, Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah berusaha untuk memberikan kepuasan kerja bagi para stafnya. Berikut dapat dilihat penerapan indikator kepuasan kerja (Hasibuan, 2001: 42-46), pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah:

## 1. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Balas jasa yang diterima staf Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Lampung Kabupaten Lampung Tengah berbentuk materi antara lain berupa gaji pokok, tunjangan kesehatan, tunjangan uang makan, tunjangan transportasi, tunjangan pendidikan anak, tunjangan kinerja baik, tunjangan hari raya, tunjangan dinas luar. Balas jasa dalam bentuk non materi antara lain berupa pelatihan baik internal maupun eksternal, selain itu, ada tunjangan-tunjangan yang khusus kepada staf tertentu sesuai dengan pangkat golongan dan keahliannya seperti tunjangan jabatan kepala bagian dan kepala sub bagian.

## 2. Penempatan

Penempatan pegawai harus sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan. Kesesuaian ini bertujuan agar pegawai mampu bekerja dengan lebih efektif dan mampu mengimplementasikan teori-teori dan konsep-konsep yang dimiliki sesuai bidang ilmu yang ditekuni. Penempatan pegawai dilakukan berdasarkan pada latar belakang pendidikan pegawai dan spesifikasi jabatan yang ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian ini di fokuskan pada staf tetap Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2011 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Staf pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Lampung Tengah Tahun 2011

No	Jabatan	Status		Total
		PNS	HONORER	
1	Kepala Bagian	1	-	<b>1</b>
2	Kasubag Sarana Perekonomian	1	-	<b>1</b>
3	Staf sub bagian Sarana Perekonomian	6	1	<b>7</b>
4	Kasubag Indagtranspar	1	-	<b>1</b>
5	Staf sub bagian Indagtranspar	5	1	<b>6</b>
6	Kasubag Produksi daerah	1	-	<b>1</b>
7	Staf sub bagian Produksi daerah	6	1	<b>7</b>
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>3</b>	<b>24</b>

Sumber: Bagian Perekonomian Setdakab Lampung Tengah 2011

Data pada tabel di atas menunjukkan Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah memiliki jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 24 (dua puluh empat) dengan rincian memiliki 4 (empat) jabatan 1 (satu) Kepala Bagian Eselon III/a, 1 (satu) Kepala Sub Bagian Sarana Perekonomian Eselon IV/a, 1 (satu) Kepala Sub Bagian Industri Dagang dan Transportasi Pasar Eselon IV/a, 1 (satu) Kepala Sub Bagian produksi daerah eselon IV/a, dan memiliki 20 (dua puluh) staf dengan jumlah 14 (empat belas) Pegawai Negeri Sipil (PNS), 3 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), 3 Pegawai Tetap Harian Lepas (Honorar), Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah memiliki jumlah staf yang cukup banyak. Mengatur staf yang sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, prasaan, status, keinginan dan latar belakang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Banyaknya jumlah staf akan menjadi salah satu

tantangan bagi Bagian Perekonomian dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karena, kemungkinan timbulnya kompleksitas masalah-masalah sumber daya manusia pada organisasi dengan jumlah staf yang banyak akan lebih besar dibandingkan organisasi dengan jumlah staf yang sedikit. Pegawai yang menjadi objek penelitian ini adalah staf yang berstatus sebagai PNS, yaitu 20 orang.

### 3. Beban kerja

Berat ringan suatu pekerjaan yang dibebankan organisasi tergantung pada persepsi staf terhadap pekerjaan itu sendiri. Organisasi harus memandang staf sebagai *asset* yang berharga dan jangan memperlakukan staf sebagai mesin atau alat produksi semata.

Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah mengelola pekerjaan analisis sebagai pekerjaan yang berat dan pekerjaan rutin sebagai pekerjaan ringan. Setiap tahun staf harus membuat rencana kerja atau rencana sasaran yang harus dicapai selama satu tahun kerja. Rencana kerja tersebut kemudian didiskusikan dengan kepala sub bagian dan setiap kepala sub bagian menawarkan rencana kerja masing-masing staf tersebut kepada kepala bagian. Hasil dari rencana kerja tersebut akan menentukan berat ringannya pekerjaan staf.

### 4. Suasana dan lingkungan kerja

Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan semangat staf dalam bekerja. Organisasi harus menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan sehingga memungkinkan staf untuk bekerjasama.

Hubungan antar staf pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah berlangsung cukup baik karena pemimpin Bagian menanamkan hubungan kekeluargaan kepada setiap staf.

5. Sarana dan prasarana

Organisasi harus menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu staf dalam bekerja. Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah terletak di lokasi yang strategis dengan dilengkapi ruangan kerja yang nyaman dan fasilitas organisasi yang memadai. Untuk membantu para staf dalam melaksanakan pekerjaan, Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah menyediakan berbagai fasilitas seperti komputer, printer, telepon, AC, internet dan sarana-sarana transportasi untuk tugas-tugas khusus.

6. Sikap pimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan staf dalam pengambilan keputusan sehingga staf memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasannya untuk keberhasilan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang ada saat ini pada Organisasi Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah lebih cenderung kepada gaya kepemimpinan partisipatif. Istilah-istilah yang biasa dipakai untuk menunjuk kepada aspek-aspek kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi,

pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen yang demokratis.

#### 7. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan yang terlalu monoton akan menyebabkan kebosanan staf dalam bekerja, salah satu cara untuk mengurangi kebosanan tersebut yaitu dengan variasi pekerjaan.

Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah menyadari bahwa pekerjaan yang terlalu monoton menyebabkan kebosanan staf dalam bekerja dan akhirnya akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, oleh karena itu kepala bagian dan para kepala sub bagian mengadakan perputaran staf setiap tahun atau mengadakan kegiatan *touring of duty*, kegiatan seperti ini adalah kegiatan penugasan sementara kepada staf untuk bekerja di sub bagian lain. Kegiatan seperti ini berbeda dengan mutasi staf, karena staf hanya berpindah di sub bagian sementara waktu sedangkan status dan gaji staf tetap berasal dari masing-masing anggaran yang dibebankan dan kegiatan sub bagian. Dengan terpenuhinya faktor-faktor tersebut staf diharapkan mendapatkan kepuasan kerja dan mampu meningkatkan kinerja staf yang bersangkutan.

Organisasi dapat melihat seberapa jauh peningkatan aktivitas staf dengan menilai seberapa optimal kinerja yang dihasilkan oleh staf tersebut. Menurut Hendri Simanora(2005: 415), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses sedangkan suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan kepala sub bagian dan memberikan umpan balik kepada para staf tentang pelaksanaan kerja mereka serta

memungkinkan organisasi mengetahui seberapa baik seorang staf bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Terdapat beberapa indikator kinerja staf yaitu: (1) prestasi kerja, (2) kemampuan, (3) kreativitas (4) tanggung jawab, (5) pencapaian target.

Kinerja pegawai tersebut diaplikasikan dalam pencapaian tugas pokok dan fungsi organisasi. Tugas pokok dan fungsi Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 4 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Asisten, Bagian, Sub Bagian dan Tata Hubungan Kerja Asisten pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, adalah:

- a. Merencanakan kebijakan perencanaan kabupaten dibidang perekonomian yang meliputi: bidang ekonomi, bidang sosial, budaya, investasi, kemitraan dan pemberdaya masyarakat.
- b. Mengumpulkan dan mengkompilasi data yang meliputi bidang: bidang ekonomi, bidang sosial, budaya, investasi, kemitraan dan pemberdaya masyarakat sebagai laporan secara periodik.
- c. Merencanakan program kerja bagian berdasarkan kebijakan dan kegiatan tahun sebelumnya serta sumber data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
- d. Membagi tugas atau kegiatan kepada bawahan dilingkungan bagian perekonomian dengan memberikan arahan yang baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan permasalahan dan dibidang tugasnya masing-masing.



- e. Memberikan petunjuk kepada para bawahan dibagian perekonomian agar dalam melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku sehingga tercapai efektifitas pelaksanaan kegiatan.
- f. Menilai prestasi kerja dilingkungan bagian perekonomian sebagai bahan penilaian DP3 untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.
- g. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijaksanaan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan yang berhubungan dengan sarana ekonomi, produksi daerah, industri perdagangan, transportasi dan pariwisata, sebagai pedoman dan landsan kerja.
- h. Penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan serta memontum perkembangan bidang sarana ekonomi, bidang produksi daerah, investasi perdagangan, transportasi dan pariwisata.
- i. Menginventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan penyelenggaraan pembinaan bidang sarana ekonomi, bidang produksi daerah, industri, transportasi dan pariwisata sereta menyiapkan bahan dalam rangka pemecahan masalah.
- j. Mengevaluasi pelaksanaan program kerja/pelaksanaan tugas serta membuat laporan sebagai bahan pertanggung jawaban/masukan kepada atasan.
- k. Melaksanakan tugas dinas lainnya sesuai perintah atasan untuk kelencaran tugas.

Upaya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi optimal. Data staf Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah 2011 berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Jumlah Staf Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2011

No	Tingkat Pendidikan	Jumla staf (Orang)
1	Strata 2 (S2)	3
2	Strata 1 (S1)	5
3	Diploma 3 (D3)	1
4	Sekolah Menengah Atas	15
<b>Total</b>		<b>24</b>

Sumber: Bagian Perekonomian Setdakab Lampung Tengah 2011

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa tingkat pendidikan 24 staf pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan tingkat pendidikan Kepala Bagian strata 2 (S2), 2 Kepala Sub Bagian Strata 2 (S2), 1 Kasubbag Starata 1 (S1) dan tingka pendidikan 4 Staf Strata 1 (S1), 1 Staf Diploma 3 (D3), 15 Staf Sekolah Menengah Atas. Pendidikan berkaitan dengan kinerja pegawai karena semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat intelektualitas yang sangat mendukung pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai tersebut.

Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebagai organisasi juga tidak terlepas dari masalah sumber daya manusia. Kepuasan kerja dan kinerja staf merupakan masalah kepala Sub Bagian yang memerlukan perhatian khusus, karena kedua komponen ini dapat mempengaruhi sikap staf dalam bekerja dan pada gilirannya akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Bagian ini memiliki 20 staf yang harus dikelola dengan baik, maka sudah sepatutnya organisasi memperhatikan kepuasan kerja dan kinerja staf.

Membangun organisasi yang kokoh dan sehat merupakan tanggung jawab seluruh jajaran Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Bagian ini harus bekerja keras mewujudkan komitmen meningkatkan pendapatan

daerah agar dapat menghasilkan Pemerintahan Katagori Baik (PKB). Jumlah target pendapatan dan realisasi pendapatan Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2011 dapat dilihat pada tabel:

Tabel 3 Realisasi Penerimaan Pendapatan Daerah (PAD) Angsuran Bunga Dana Bergulir Pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2011

Bulan	Target (Rp)	Tanggal Setor	Jumlah (Rp)	Akumulasi (Rp)	%
Desember 2010	163. 900. 000.	06 Jan 2011	5. 083. 333	5. 083. 333	3.10 %
Januari 2011		09 Feb 2011	1. 232. 833	6. 316. 166	3.85 %
Februari 2011		09 Maret 2011	19. 266. 000	25. 582. 166	15.61 %
Maret 2011		21 April 2011	33. 289. 536	58. 871. 702	35.92 %
April 2011		12 Mei 2011	13. 391. 672	72. 263. 374	44.09 %
Mei 2011		15 Juni 2011	1. 501. 048	73. 764. 422	45.01 %
Juni 2011		14 Juli 2011	3. 858. 333	77. 622. 755	47.36 %
Juli 2011		16 Agust 2011	5. 950. 000	83. 572. 755	50.99 %
Agustus 2011		28 Sept 2011	5. 292. 000	88. 864. 755	54.22 %
September 2011		13 Okt 2011	2. 800. 000	91. 664. 755	55.93 %
Oktober 2011		16 Nov 2011	2. 728. 500	94. 393. 255	57. 59 %
November 2011		10 Des 2011	2. 816. 669	97. 209. 924	59. 31 %
Desember 2011		03 Jan 2012	5. 600.000	102. 809. 924	62. 73 %

Sumber: Bagian Perekonomian Setdakab Lampung Tengah Tahun 2011

Tabel 3 merupakan target dan realisasi penerimaan Pendapatan Daerah (PAD) Bagian Perekonomian pada penerimaan pendapatan dari angsuran dana bergulir. Terhitung dari bulan Desember 2010 sampai dengan bulan Desember 2011. Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah juga menerima realisasi penerimaan PAD HO dan DU yang setiap bulan menerima laporan dari organisasi pelayanan terpadu satu pintu.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa penerimaan Pendapatan Daerah (PAD) Bagian Perekonomian selama periode Desember 2010 sampai dengan Desember 2011 belum mencapai target yang ditetapkan. Target yang ditetapkan adalah Rp. 163. 900. 000., sementara itu penerimaan yang terealisasi hanya Rp.

102.809.924 atau hanya 62.73 %. Belum tercapainya target ini menunjukkan bahwa kinerja bahwa kinerja staf Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah belum optimal. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan tujuan Bagian Perekonomian, khususnya dalam mengoptimalkan Pendapatan Asli Daerah dalam rangka menunjang pelaksanaan pembangunan daerah.

Menurut T. Hani Handoko (2004: 26) salah satu indikator untuk mengetahui tingkat produktivitas pegawai adalah dengan melihat tingkat absensinya. Berikut ini di tampilkan Tabel tingkat absensi staf Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah tahun 2011.

Tabel 4. Tingkat Absensi Staf Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah tahun 2011

Bulan	Hari kerja	Jml Staf	Total Hari Kerja	Jumlah Staf Yang Tidak Hadir	
				Jml Hari	Jml staf
Januari	20	20	400	20	13
Februari	20	20	400	19	11
Maret	23	20	460	40	13
April	21	20	420	19	8
Mei	19	20	380	16	10
Juni	22	20	440	18	12
Juli	22	20	440	8	4
Agustus	21	20	420	36	7
September	16	20	320	29	8
Oktober	21	20	420	37	10
November	21	20	420	39	13
Desember	22	20	440	17	15
<b>Jumlah Total</b>				<b>298</b>	<b>124</b>

Sumber: Bagian Perekonomian Setdakab Lampung Tengah 2011

Besarnya nilai absensi di atas dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Perbulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Perbulan}} \times 100 \%$$

(Hasibuan, 2001: 5 )

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa tingkat absensi staf dari bulan Januari sampai September 2011 mengalami fluktuasi dengan tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan maret sebesar 40 hari kerja 13 staf sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan juli sebesar 8 hari kerja 4 staf, jumlah total hari kerja staf tidak melaksanakan tugas sebanyak 298 hari kerja dengan jumlah keseluruhan 124 staf tidak bisa melaksanakan tugas.

Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah memberikan sanksi berupa tidak dimasukkan dalam kegiatan kerja dan mendapat teguran dari kepala bagian jika berturut-turut tidak hadir akan di berikan sanksi berupa diberhentikan dengan tidak hormat bagi staf yang alpa, sedangkan staf yang tidak hadir karena sakit tanpa surat keterangan dokter akan dikenakan sanksi berupa tidak mendapat tunjangan makan dan tunjangan transportasi. Peraturan - peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan staf dalam bekerja. Tingkat absensi staf Bagian dinilai cukup tinggi tidak hadirnya staf dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan tabel diatas tingkat kedisiplinan staf tergolong rendah karena total absensi yang terjadi selama tahun 2011 telah melebihi batas teloransi.

Berdasarkan kondisi yang diuraikan di atas dapat dilihat bahwa Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah belum mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, tingkat absensi staf yang cukup tinggi membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Staf Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah”**.

## **B. Permasalahan**

Kepuasan kerja dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Staf akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Setiap Organisasi menciptakan kepuasan kerja bagi staf, sehingga staf dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka permasalahan yang dapat di rumuskan adalah:

“Apakah kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja staf pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja staf pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dalam rangka usaha meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja staf.
2. Sebagai bahan referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja staf.

## **E. Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia sebagai asset penting yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi harus selalu ditingkatkan kinerjanya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang

dapat mendorong staf bekerja secara optimal. Salah satu upaya yang dapat di tempuh oleh organisasi atau organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan menciptakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan cermin dari perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pegawai dengan kepuasan yang rendah akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hasibuan (2001: 42-46), bahwa faktor-faktor kepuasan kerja meliputi kompensasi, penempatan yang sesuai dengan keahlian, beban kerja, suasana dan lingkungan kerja, sarana dan prasarana, sikap pimpinan dan sifat pekerjaan.

Kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hendri Simanora (2005: 415), bahwa beberapa indikator kinerja staf yaitu prestasi kerja, kemampuan, kedisiplinan, kerja sama, kreativitas, tanggung jawab dan pencapaian target.

Beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai antara lain:

1. Penelitian Tony Listianto dan Bambang Setiaji (2005) dengan judul: Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda variable motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai silingkungan pegawai organisasi PDAM Kota.`

2. Penelitian Indarto (2005) dengan judul: Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surabaya menyimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja seperti gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian Siti Masitoh 2007 menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan anatar kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Wana Artha Life Bandar Lampung.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja staf pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, sebagaimana dapat dilihat pada bagan kerangka pikir di bawah ini:



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir Penelitian



**F. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

“Kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja staf pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah”.