

sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan industri. Bagi individu diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu. Sedangkan bagi industri, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik

dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan pegawai. Pegawai bekerja secara produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat *stress*, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta perilakunya yang lain. Cara yang paling banyak diterapkan untuk meningkatkan Kepuasan kerja pegawai adalah dengan memberikan upah dan gaji yang cukup dan layak dengan memperhatikan aspek kemanusiaan dan keadilan. Selain itu juga perlu memberikan kesempatan pegawai untuk maju sehingga dengan demikian pegawai akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Semangat kerja timbul jika pegawai mempunyai keinginan untuk maju dan berkembang.

Berdasarkan surat kabar Radar Bekasi pada tanggal 20 Januari 2010 menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai Pemkot Bekasi masih kurang dikarenakan kompensasi yang di dapat dirasa masih kurang jika dibandingkan oleh DKI Jakarta. Dari kurangnya kepuasan kerja menyebabkan kinerja, disiplin dan produktivitas kerja pegawai berkurang. Hal senada juga di benarkan oleh salah satu pegawai Dinas Pendidikan Kota

Bekasi yaitu ibu Sukma selaku kepala seksi tata usaha Dinas Pendidikan Kota Bekasi.¹

Dari kejadian diatas dan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang bernama ibu Sukma menyatakan bahwa dirinya terkadang merasa iri dengan pegawai di daerah DKI Jakarta yang memiliki tunjangan daerah lebih tinggi dibandingkan di daerah Bekasi, terlebih lagi sebagai Pegawai Negeri Sipil masih kurangnya ada penghargaan seperti *reward* dan *punishment*, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya ketidakpuasan terhadap pegawai akan menciptakan suasana yang tidak nyaman dikalangan pegawai dan instansi.

Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik baiknya supaya moral kerja, dedikasi dan kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja . kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh tujuan dan hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam

¹ <http://www.radar-bekasi.com/?s=2010/01/20=kepuasan+kerja+pegawai+bekasi> Radar Bekasi, 13 Juni 2011

pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya. Dengan kompensasi merupakan suatu cara mempertahankan pegawai yang telah ada dalam suatu perusahaan karena suka atau tidak disadari atau tidak, uang adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerja juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga fisik dan pikiran.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai.² Menurut Veithzal Rival Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima masyarakat sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia

² Malayu S.p. Hasibuan., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Bumi Aksara ,2007 h.117

yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.³ Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau Benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, produktifitas dan kepuasan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penetapan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang di rasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan – keluhan, penyebab mogok kerja dan mengarah

³ Veithzal Rivai., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009 h.741

pada tindakan – tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran pegawai, yang dapat pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa pegawai yang semakin parah. Sebaliknya jika terjadi kelebihan pembayaran juga dapat menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah dan suasana yang tidak nyaman di kalangan pegawai.

Berdasarkan gambaran yang telah diuraikan di atas, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan yang ada tersebut dengan judul Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah kompensasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
2. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kompensasi?
3. Bagaimanakah kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
4. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai?
5. Sejauh mana kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
6. Adakah hubungan antara kompensasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bekasi?

B. Pembatasan Masalah

Untuk memperjelas perumusan masalah serta lebih spesifik dalam penelitian, sehingga dapat di uji keabsahannya. Maka penelitian ini dibatasi pada hal – hal sebagai berikut:

1. Kompensasi sebagai variabel bebas yang menjadi hubungan dan kepuasan kerja sebagai variable terikat
2. Aspek kompensasi dibatasi pada bentuk balas jasa atau usaha yang diterima pegawai baik finansial maupun nonfinansial
3. Aspek kepuasan kerja dibatasi pada keseimbangan antara harapan dengan kenyataan dimana usaha yang dikeluarkan sesuai dengan balas jasa
4. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi
5. Responden adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah Terdapat Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun pragmatis kepada beberapa pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoretis

Menambah kasanah dan wacana keilmuan yang berkaitan dengan hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai bagi orang-orang yang ingin mengetahui.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

untuk membandingkan berbagi teori yang dibaca oleh peneliti dengan keadaan dilapangan.

b. Bagi Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mengetahui sejauhmana kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

c. Bagi Peneliti lain

Sebagai untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah.