

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan manajemen dalam memberdayakan sumberdaya manusia yang dimiliki organisasi sangat penting. Ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas, akan membawa organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kesetiaan atau loyalitas pegawai terhadap organisasi dimana ia bekerja merupakan faktor yang sangat penting. Loyalitas didefinisikan oleh Robbins (1996:185) sebagai ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi, mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang tepat.

Loyalitas pegawai yang tinggi terhadap organisasi akan berdampak pada semangat dan tanggung jawab yang besar dari pegawai terhadap tugas-tugasnya. Pegawai akan merasa kecewa apabila tidak bisa menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa upaya pencapaian tujuan organisasi hanya dapat dilakukan salah satunya dengan adanya pegawai yang dimiliki loyalitas tinggi.

Pengaturan kompensasi dalam suatu organisasi merupakan faktor penting dalam memelihara dan mempertahankan kinerjanya. Kompensasi diberi pengertian oleh Martoyo (2001:126) sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi tenaga kerja baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Sebagai balas jasa, maka dilihat dari tenaga kerja maka kompensasi adalah hak, sedangkan bagi organisasi adalah kewajiban.

Setiap pegawai berharap akan mendapatkan balas dan jasa setelah menunaikan kewajibannya dalam bekerja, karena pada umumnya seseorang melakukan kerja mengharapkan adanya balas jasa. Kompensasi tersebut digunakan pegawai untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya baik keluarga maupun individu masing-masing. Prinsip keadilan dalam sistem kompensasi ditujukan agar adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban. Kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tersebut merasa kecewa yang pada gilirannya dapat menurunkan etos kerjanya. Moral kerja pegawai yang menurun bukan hanya akan meningkatkan kemangkiran tetapi juga menurunkan loyalitas pegawai tersebut.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dari pihak manajemen dalam rangka mempertahankan pegawainya untuk memiliki loyalitas yang tinggi adalah dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai dan transparansi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tersebut. Kepuasan kerja yang dimaksud ialah kondisi emosional pegawai yang terjadi atau tidak terjadinya titik temu antara balas jasa pegawai dari perusahaan atau organisasi, dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh pegawai (Martoyo,2001:142).

Berbagai kebutuhan yang diinginkan pegawai untuk mencapai kepuasan dalam bekerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya organisasi dalam memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya. Pegawai yang merasa puas tentu akan merasa senang dan begitu juga sebaliknya. Perasaan senang yang dimiliki

pegawai tersebut akan membawa sikap mental pegawai yang baik untuk melakukan setiap tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut dengan sebaik mungkin.

Faktor berikutnya adalah transparansi keuangan terhadap pegawai. (Krisna ,2003:13) mendeskripsikan transparansi sebagai prinsip yang menjamin kebebasan setiap orang untuk mendapatkan informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang telah dicapai. Transparansi yang dimaksud ialah keterbukaan terhadap semua kebijakan dan tindakan yang diambil suatu organisasi. Transparansi keuangan sangat diperlukan untuk membangun kepercayaan dan keyakinan kepada organisasi. Organisasi yang tidak pernah memberikan transparansi kepada pegawainya dapat menimbulkan rasa cemas pegawainya. Pegawai akan bertanya-tanya sumber keuangan dan jumlahnya, pertanggungjawabannya, dan rincian-rincian penggunaannya harus jelas agar tidak terjadi bias dalam organisasi. Namun bila pegawai tahu tentang transparansi keuangan yang dilakukan organisasi, pegawai akan bertahan menjaga pola kerja dan enggan pindah kerja.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian ini mengkompilasi beberapa variabel independen dari penelitian terdahulu yaitu variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan transparansi. Selain itu objek penelitian ini adalah seluruh Puskesmas yang berada di wilayah Kota Kebumen dimana objek penelitian tersebut belum pernah diteliti dipenelitian sebelumnya.

Bedasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Transparansi terhadap Loyalitas Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen**”. Tugas dan tanggung jawab para pegawai di puskesmas tersebut hanya akan dapat dikerjakan dengan baik dan memberi manfaat yang besar bagi daerah apabila seluruh pegawainya memiliki loyalitas yang tinggi.

B. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan transparansi terhadap loyalitas pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Puskesmas ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Puskesmas ?
3. Apakah transparansi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Puskesmas ?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai.
 - b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.
 - c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh transparansi terhadap loyalitas pegawai.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang Akuntansi Manajemen
- b. Hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan tentang akuntansi manajemen, khususnya bagi yang akan meneliti dalam hal faktor – faktor loyalitas pegawai pada perusahaan, organisasi atau instansi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Hasil ini dapat dijadikan bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik dalam menganalisis tentang loyalitas pegawai.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat dijadikan untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan, sehingga diharapkan dapat mengembangkan pemahaman, penalaran dan pengalaman peneliti.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi instansi dalam meningkatkan loyalitas pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.