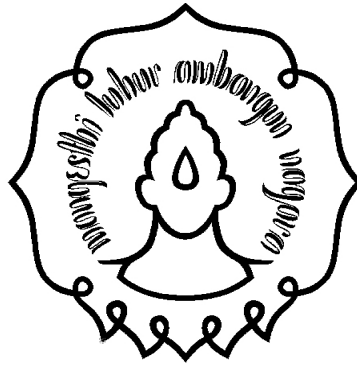


SURVEI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BALAI BESAR WILAYAH

SUNGAI BENGAWAN SOLO



Tugas Akhir

Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan

Untuk Mencapai Derajat Sarjana Ahli Madya

Program Studi D3 Manajemen Pemasaran

Oleh :

Adib Syafudin

F.3206009

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SEBELAS MARET

SURAKARTA

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap organisasi usaha atau perusahaan mengingatkan agar usahanya dapat mencapai tujuan maju dan berkembang. Terlebih bagi perkembangan dunia usaha ini dirasakan semakin maju, di lain pihak dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting. Walaupun kita berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja tidaklah berarti kita mengabaikan manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Kita harus memperhatikan aspek-aspek manusia dan bukan hanya aspek-aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi hendaklah kita selaraskan secara baik dengan aspek teknologi.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan ketrampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi

diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas perusahaan. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan perusahaan.

Untuk itu perusahaan sangat tergantung pada keahlian karyawan dalam melaksanakan dan mengkombinasikan fungsi-fungsinya didalam perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan keberhasilan dalam usahanya, keberhasilan perusahaan sangat tergantung kepada kemampuan sumber daya manusianya (tenaga kerja) dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diembanya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang baik perusahaan harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga-tenaga yang terampil, ahli serta siap pakai dalam melaksanakan pekerjaan yang menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi.

Pekerjaan seseorang lebih dari sekedar kegiatan mencolok menata kertas, menulis kode pemrograman, menunggu konsumen, atau mengemudikan truk. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja

dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang acap kali kurang ideal, dan lain-lain (Robbins & Judge, 2008: 107-108). Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, kepribadian juga memainkan peran. Pada dasarnya, dari segi kepuasan kerja (kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja) menikmati pekerjaan tersebut, hal itu selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhannya (Robbins & Judge, 2008: 110).

Pendekatan yang paling banyak digunakan oleh perusahaan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah peringkat tunggal (*single global rating*) metode ini tidak lebih dari sekedar menanyai karyawan untukanggapi pertanyaan dan skor perhitungan (*summation score*) yang terdiri dari berbagai aspek pekerjaan, proses pendekatan ini untuk mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut. Faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah suasana, pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja. Hal tersebut berdasarkan skala yang distandarkan dan kemudian ditambahkan untuk mendapatkan skor kepuasan kerja secara menyeluruh.

Seseorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, maka karyawan tersebut akan berkomitmen, misalnya mempunyai nilai pengunduran diri dan

keabsenan rendah. Karena manajer menginginkan untuk menekan tingkat keabsenan dan pengunduran diri, terutama para karyawan produktif. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai perasaan yang negative terhadap pekerjaan tersebut, keterlibatan pekerjaan (job involuement) mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri.

Balai besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah unit pelaksanaan teknis dibidang konservasi sumber daya air, pengembangan sumber daya air pada wilayah sungai yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Sumber Daya Air. Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo sebagai instansi pemerintah.

Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo harus mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja, karena dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan dapat menekankan tingkat absensi dan pengunduran diri, terutama para karyawan yang produktif.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa penting mengadakan penelitian yang akan dilakukan pada Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo dengan judul “ SURVEI KEPUASAN KARYAWAN BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI BENGAWAN SOLO “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.
2. Manakah dari factor kerja itu sendiri, bayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja yang memberi kepuasan kerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian in adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor kerja itu sendiri, bayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja yang memberi kepuasan kerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menetapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah untuk diterapka di dalam instansi pemerintahan sebagai langkah yang nyata dan menambah pengetahuan dan wawasan.

2. Bagi perusahaan

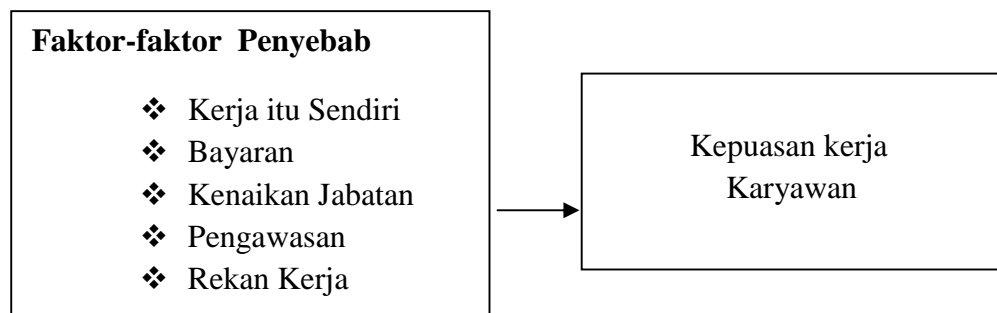
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi Manajemen Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo agar lebih mengenal faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja.

3. Bagi Pembaca

Untuk menambah Pengetahuan pembaca tentang mekanisme kepuasan kerja pada Bala Besar Sungai Bengawan Solo.

E. Kerangka Pemikiran

Adapun skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :



Gambar I. 1

Skema Pemikiran Kepuasan Kerja Karyawan

Keterangan gambar :

Pada kenyataannya, dari segi kepuasan kerja (kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan dan rekan kerja), menikmati kerja itu sendiri hamper selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan

tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan. Pekerjaan menarik yang memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan, dan kendali memuaskan sebagian besar karyawan. Dengan kata lain, sebagian besar individu lebih menyukai kerja yang menantang dan membangkitkan semangat daripada kerja yang dapat diramalkan dan rutin (Robbins & Judge, 2008 : 110).

F. Metode Penelitian

Dalam Laporan Kerja Praktek, data memegang peranan penting terhadap keberhasilan laporan yang kita buat. Untuk memperoleh data yang baik dan benar maka ketepatan dalam memilih metode sangatlah diperlukan. Pengumpulan data harus ditangani secara serius agar diperoleh hasil yang sesuai dengan kegunaan.

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey yang dilakukan pada karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

2. Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo yang beralamat di Jln. Solo – kartasura KM 07 PO BOX 267 Telepon (0271) 716428 Surakarta 57102.

3. Teknik pengambilan Sampel

Populasi (universe) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap mewakili populasi.

Data dikumpulkan dengan cara pengambilan sampel melalui metode probability sampling adalah metode sampling yang memberi kemungkinan yang sama bagi setiap unsur dalam populasi dipilih. Teknik pengambilan sample menggunakan metode convenience dimana sampel dari anggota kerangka sampel yang paling mudah diakses untuk memperoleh data. Maksudnya, peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo, caranya adalah dengan menyebarkan kuesioner pada saat karyawan berada didalam kantor. Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo memiliki populasi total seluruh karyawan sebanyak 421 orang, untuk keperluan penelitian diambil sampel sebanyak 100 responden, sampel yang diambil tersebut sebanyak 23,75% dari total populasi.

Menurut Gay dan Diehi yang dikutip dari Kuncoro (2003:111) dijelaskan bahwa untuk studi diskriptif sampel 10% mungkin diperlukan.

4. Jenis-jenis Data

Jenis jenis menurut sifatnya:

a. Data sekunder

Adalah data yang mencakup informasi yang telah dikumpulkan dan hanya mungkin relevan dengan permasalahan yang ada.

b. Data primer

Adalah data survei, pengamatan atau eksperimen yang dikumpulkan untuk memecahkan masalah tertentu yang sedang diselidiki.

Data diperoleh secara langsung dengan memberikan pertanyaan kepada responden, dalam hal ini karyawan Balai Besar Sungai Bengawan Solo.

5. Metode pengumpulan data

a. Interview/wawancara

Interview merupakan suatu proses untuk memperoleh keterangan dengan cara Tanya jawab, bertatap muka langsung dengan pewawancara dengan responden. Wawancara ini bermaksud supaya data yang diperoleh lebih jelas dan dapat dipercaya. Wawancara dilakukan dengan para karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

b. Observasi atau pengamatan secara langsung.

Adalah pengambilan data secara langsung di lapangan dan pencatatan terhadap kegiatan yang berhubungan dengan penulis. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Sungai Bengawan Solo.

c. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data pemberian pertanyaan memberikan pertanyaan secara tertulis kepada karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

Pemberian skor pada setiap pertanyaan tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada skala likert lima poin. Setiap pertanyaan disertai dengan alternative jawaban.

SP : sangat puas
P : puas
TP : tidak puas
STP : sangat tidak puas

6. Analisis Pembahasan

Analisis diskritif.

Metode ini digunakan dengan menganalisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Sedangkan untuk penelitian terhadap kuesioner dilakukan dengan penentuan nilai atau skor dari alternative jawaban dengan ketentuan sebagai berikut :

Sangat puas : 4
Puas : 3
Tidak puas : 2
Sangat tidak puas : 1

Selanjutnya hasil nilai dimasukkan dalam tabel dan menjumlahkan semua jawaban tiap responden dengan menggunakan tabel dari jumlah jawaban alternatif tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam tiap kelas kategori dengan batas-batas dan interval tertentu untuk mendapatkan jarak interval tersebut digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \quad (\text{Y. Slamet, 1999:19})$$

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sikap

1. Pengertian sikap

Sikap(attitude) adalah pernyataan-pernyataan evaluative- baik yang di inginkan – mengenai obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. (Robbins, 2006:93).

Menurut Ivancevich, dkk (2007:87), sikap adalah keadaan mental yang di pelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, obyek,situasi yang berhubungan.

Menurut Robbin&Judge, (2008:92), sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap obyek, individu, atau peristiwa.

Pada dasarnya sikap merupakan bentuk ekspresi yang mencerminkan perasaannya terhadap sesuatu.

Meski sikap dan nilai tidak sama, tetapi terdapat tiga komponen sikap yang memperlihatkan keduanya saling berhubungan. (Robbins&Judge, 2008:92), yaitu:

a. Komponen kognitif(Kognitive Component)

Menentukan tingkatan untuk bagian yang lebih penting dari sebuah sikap

b. Komponen efektif(effective component)

Segmen emosional atau perasaan dari sebuah sikap yang tercermin dalam sebuah pernyataan.

c. Komponen perilaku (behavioral component)

Sebuah sikap yang merujuk pada suatu maksud untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Pandangan bahwa sikap terdiri atas tiga komponen. kesadaran, perasaan, dan perilaku sangat bermanfaat dalam memahami kerumitan hal ini dan hubungan potensial antara sikap dan perilaku. Perlu diingat bahwa komponen-komponen ini sangat berkaitan. Secara khusus, dalam banyak cara kesadaran dan perasaan tidak dapat di pisahkan atau saling berkaitan (Robbins&Judge, 2008:93). Pada akhir tahun 1950-an, Leon Festinger mengemukakan teori ketidak sesuaian kognitif (cognitive) perilaku ketidak sesuaian berarti ketidak konsistenan. Ketidak sesuaian kognitif merujuk pada ketidak sesuaian yang dirasakan oleh seseorang individu antara dua sikap atau lebih, atau antara perilaku dan sikap. Festinger berpendapat bahwa bentuk ketidak konsistenan apapun tidaklah menyenangkan dan bahwa individu akan berusaha mengurangi ketidak sesuaian, dan tentunya ketidak nyamanan tersebut. Oleh karena itu, individu akan mencari keadaan yang stabil di mana hanya ada sedikit ketidak sesuaian.

Namun pada akhir tahun 1960-an, hubungan yang di terima tentang sikap dan perilaku di tentang oleh sebuah tinjauan dari penelitian. Berdasarkan evaluasi sejumlah penelitian yang menyelidiki hubungan sikap perilaku, peninjau menyimpulkan bahwa sikap tidak berhubungan dengan perilaku atau, paling banyak, hanya berhubungan sedikit. Penelitian baru-baru ini menunjukkan bahwa sikap memprediksi perilaku masa depan secara Signivikan dan memperkuat keyakinan semula dari Festinger bahwa hubungan tersebut bisa di tingkatkan dengan memperhitungkan variabel-variabel pengait.

Variabel pengait hubungan sikap perilaku yang paling kuat adalah pentingnya sikap, kekhususannya, aksesibilitasnya, apakah ada tekanan-tekanan sosial, dan apakah seseorang mempunyai pengalaman langsung dengan sikap tersebut.

Meski sebagian besar penelitian sikap-perilaku memberikan hasil positif, pera peneliti telah mencapai korelasi yang masih lebih tinggi dengan menuju kearah lain – memperhatikan apakah perilaku mempengaruhi sikap. Pandangan ini, yang disebut teori persepsi diri (self-perception teori), telah menghasilkan beberapa penemuan yang membesarkan hati.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (Job satisfaction) merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (Job satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins&Judge, 2008:107).

Menurut Kreitner & Kinicki (2008:271), bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan

Menurut Blum (As'ad,2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri.

Menurut Handoko (1987) mengatakan bahwa keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Hondoko (2001) kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan menurut Mathis & Jackson (2000:98) adalah keadaan emosi yang bertambah dari mengavaluasi pengalaman kerja seseorang.

2. Pengukur Kepuasan Kerja dan Kontributor Kepuasan Kerja

Informasi yang di dapat dari kepuasan kerja ini bisa melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket ataupun dengan pertemuan kelompok suatu kerja, kalau menggunakan tanya jawab (interview) sebagai alatnya maka pada karyawan di minta untuk merumuskan tentang perasaanya terhadap aspek-aspek pekerjaan (self reprot). Cara yang lain adalah dengan mengamati sikap dan tingkah laku orang tersebut.

Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja. Menurut (Robbin,2006:103) dalam mengukur kepuasan kerja terdapat dua pendekatan, yaitu peringkat global tunggal (single global rating) dan skor penghitungan (summation score).

Kedua pendekatan yang paling banyak digunakan adalah peringkat global (single global rating) dan skor penghitungan (summation score) yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. Metode peringkat global tunggal tidak lebih dari sekedar menanyai karyawan untuk menanggapi pertanyaan, seperti "Berdasarkan semua hal"seberapa puas anda dengan pekerjaan anda ?" para responden kemudian menjawab dengan melingkari atau memberi tanda silang pada angka satu sampai dengan lima yang

mencerminkan jawaban dari "sangat puas" sampai "sangat tidak puas" pendekatan lainnya- penghitungan aspek pekerjaan- lebih canggih. Pendekatan itu mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut. Faktor-faktor yang umumnya di sertakan adalah suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja. Faktor-faktor tersebut diperingkatkan berdasarkan skala yang di standarkan dan kemudian di tambahkan untuk mendapatkan skor kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Fungsi Kepuasan Kerja

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja cenderung akan melaksanakan pekerjaannya lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja meningkat dengan baik maka dapat berdampak pada penghargaan yang lebih tinggi, kepuasan kerja karyawan dikatakan meningkat apabila penghargaan dirasakan adil dan memadai sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

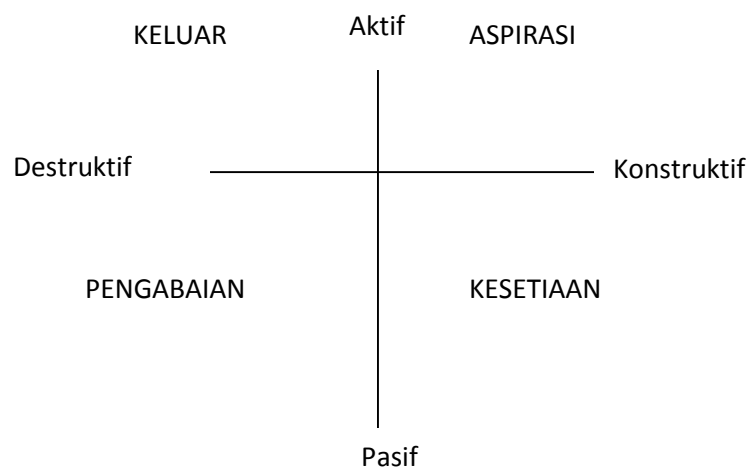
Kepuasan kerja karyawan mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan untuk menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja perusahaan. Hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berkelanjutan.

4. Pengaruh dari karyawan yang tidak puas dan puas di tempat kerja

a. pengaruh dari karyawan yang tidak puas di tempat kerja

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak mencapai kematangan psikologi, dan pada gilirannya akan menjadi prustasi. Karyawan tersebut cenderung sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinnya tidak stabil, sering absensi.

Menurut (Robbins&Judge,2008:112) terdapat sebuah kerangka teoritis – kerangka keluar-kesetiaan-pengabaian-sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi ketidak puasan, menunjukkan empat respons kerangka yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi: Konstruktif/Deduktif dan aktif/pasif.



Sumber: Robbins&Judge, 2008:115

Gambar II. 1

Respon- respon terhadap ketidak Puasan Kerja

a) Keluar (exit)

Perilaku yang di tujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. Ketidakpuasan karyawan yang di ungkapkan melalui perilaku yang di tunjukkan untuk meninggalkan organisasi.

b) Aspirasi (voice)

Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas sertifikat kerja.ketidakpuasan yang di ungkapkan melalui usaha-usaha yang aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.

c) Kesetiaan (loyalty)

Secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai dan mempercayai organisasi dan menejemennya untuk "melakukan hal yang bener" Ketidakpuasan yang di ungkapkan secara aktif menunggu membaiknya kondisi.

d) Pengabaian (neglect)

Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidak hadirannya atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatkan angka kesalahan. Ketidakpuasan yang di ungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk.

Perilaku kelur dan pengabaian mencakup vareabel-vareabel kinerja kita produktivitas, ketidak hadirannya, dan perputaran karyawan. Tetapi modal ini mengembangkan respons karyawan untuk mencakup pengaruh dan kesetiaan perilaku konstruktif. Mungkin individu untuk menoleransi situasi yang menyenangkan atau membangkitkan kondisi kerja yang memuaskan. Hal ini membantu kita memahami berbagai situasi, seperti yang terkadang dijumpai antara para pekerja yang membentuk serikat kerja, untuk siapa kepuasan kerja yang rendah diiringi dengan perputaran karyawan yang rendah (Robbins&Judge,2008:112)

a. Pengaruh Karyawan yang puas di tempat kerja

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja mempunyai catatan kehadiran dan perputaran karyawan yang baik, artinya karyawan yang mencapai perputaran karyawan dan absensi cenderung menurun.

Menurut Robbins & Judge (2008:113) hasil-hasil yang lebih spesifik dari kepuasan dan tidak kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan Kerja dan Kinerja

Ketika kita pindah dari tingkat individu ke tingkat organisasi kita dapat menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan ke kinerja. Ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

2. Kepuasan kerja dan OCP (Organizational Citizenship Behavior)

Karyawan yang puas cenderung bicara positif tentang organisasi, membantu individu yang lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka. Selain itu diskusi-diskusi awal mengenai OCP beranggapan bahwa hal ini sangat berhubungan dengan kepuasan kerja, tetapi melalui persepsi-persepsi keadilan. Pada dasarnya, kepuasan kerja bergantung pada gambaran-gambaran mengenai hasil, perlakuan, dan prosedur-prosedur yang adil.

3. Kepuasan Kerja dan Kepuasan pelanggan.

Karyawan dalam pekerjaan jasa sering berinteraksi dengan pelanggan, karena manajemen organisasi jasa harus menyenangkan pelanggan, bahwa karyawan yang puas bisa meningkatkan

kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Dalam organisasi jasa, pemeliharaan dan peninggalan pelanggan sangat bergantung pada bagaimana karyawan garis depan berhubungan dengan pelanggan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif- yang di hargai oleh para pelanggan, karena karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja, pelanggan kemungkinan besar menemui wajah-wajah yang familiar dan menerima layanan yang berpengalaman. Kualitas ini membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan.

4. Kepuasan kerja dan ketidakhadiran

Karyawan yang mendapat kepuasan kerja, angka ketidakhadiran atau absensi cenderung menurun. Sedangkan karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan, faktor-faktor lain memiliki pengaruh pada hubungan tersebut dan mengurangi koefisien korelasi.

5. Kepuasan Kerja dan Perputaran Karyawan

Kepuasan juga berhubungan secara negative dengan perputaran karyawan, tetapi korelasi tersebut lebih kuat dari pada apa yang kita ketahui untuk ketidakhadiran

Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan, kepuasan kerja yang meningkat mengakibatkan perputaran karyawan menurun.

Sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi, mereka cenderung sering meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

6. Kepuasan Kerja dan Perilaku Menyimpang di tempat kerja

Ketidakpuasan kerja memprediksi banyak perilaku khusus, termasuk upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan hakikat, pencurian di tempat kerja, pergaulan yang tidak pantas, dan kelambanan. Para peneliti berpendapat bahwa perilaku ini adalah indikator sebuah sindrom yang lebih luas yang kita sebut perilaku menyimpang di tempat kerja (penarikan diri karyawan).

5. Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008:110) faktor-faktor kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, kepribadian juga memainkan peran.

Pada dasarnya, dari segi kepuasan kerja (kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja) menikmati pekerjaan tersebut, hal itu selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhannya.

a) Kerja itu sendiri

Jenis pekerjaan yang dilakukan dapat memengaruhi sumber kepuasan. Pekerjaan yang dapat membarikan kepuasan adalah pekerjaan

yang menarik dan menantang, tidak membosankan dan pekerjaan itu dapat memberikan status.

b) Bayaran atau gaji

Bayaran atau gaji yang diterima karyawan dianggap sebagai refleksi cara pandangan manajer mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi, uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada tingkat selanjutnya.

c) Kenaikan jabatan atau promosi

Kesempatan untuk lebih berkembang di organisasi dapat menjadi sumber kepuasan kerja.

d) Pengawasan

Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya dengan memberikan karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, memberikan pengarahan dan bantuan pada karyawan dan berkomunikasi dengan karyawan.

e) Rekan Kerja

Rekan kerja dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat mendukung secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa peneliti dapat ditunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan dapat menimbulkan kesehatan mental dan fisik yang baik, dapat memudahkan karyawan untuk belajar tentang tugas baru, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, rendahnya tingkat kecelakaan dan rendahnya catatan yang berkaitan dengan keluhan-keluhan tentang organisasi.

Menurut Kreitner & Kinicki (2003:271) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaan dan tidak dengan salah satu atau lebih aspek lain, terdapat lima model kepuasan kerja yang menonjol akan menggolongkan penyebabnya, penyebabnya adalah pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, dan komponen atau genetik.

1. Pemenuhan Kebutuhan

Bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah kerja memungkinkan seseorang individu untuk memenuhi

kebutuhannya. Sebagai contoh, sebuah survei akhir-akhir ini terhadap 30 lembaga bantuan hukum Massachusetts mengungkapkan bahwa 35% hingga 50% dari rekan lembaga hukum meniggalkan para lembaga itu pada tiga tahun awal karena lembaga tersebut tidak mengakomodir kebutuhan keluarga. Contoh ini melukiskan bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi kepuasan maupun berhentinya karyawan.

2. Ketidakcocokan

Bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seseorang individu dari sebuah pekerjaan, seperti upah dan kesempatan promosi yang baik, dan apa yang pada kenyataannya diterimanya. Pada saat harapan lebih besar dari pada yang diterima, seorang tidak akan puas. Sebaliknya, model ini memprediksikan bahwa individu akan puas pada saat ia mempertahankan output yang diterimanya dan melampaui harapan pribadinya.

3. Pencapaian Nilai

Pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seorang individu. Pada umumnya, penelitian secara konsisten mendukung prediksi bahwa pemenuhan nilai secara positif berkaitan dengan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, para manajer dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan melakukan strukturisasi lingkungan kerja penghargaan dan pengakuan yang berhubungan dengan nilai-nilai karyawan.

4. Persamaan

Kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan "secara adil" di tempat kerja. Kepuasan berasal dari persepsi seorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya. Perlindungan yang mendukung output/ input lain yang signifikan. Suatu meta analisis melibatkan data dari 30 organisasi yang bberada yang melibatkan 12.979 orang yang mendukung model ini. Para karyawan merasakan keadilan terhadap upah dan promosi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja.

5. Komponen Watak atau Genetik

Watak atau genetik didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagian fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik. Oleh karena itu, model ini menunjukkan bahwa perbedaan individu yang stabil adalah sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan kerja. Walaupun hanya sedikit penelitian yang telah menguji pernyataan ini, hasilnya melihatkan hubungan yang positif dan signifikan antara sifat pribadi dengan kepuasan kerja selama

periode antara 2 hingga 50 tahun. Faktor-faktor genetik juga ditemukan secara signifikan dapat memprediksi kepuasan hidup, kesejahteraan, dan kepuasan kerja secara umum.

Menurut As'ad (1995:115-116) mengemukakan pendapatnya, bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Faktor Psikologik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan segalanya.

c. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang,

suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi keselamatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Harold E. Burt (dalam Tri Dayakisni & Hudaniah) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah :

1) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :

- ❖ Hubungan antar manajer dengan karyawan
- ❖ Faktor fisis dan kondisi diantara karyawan
- ❖ Hubungan sosial diantara karyawan
- ❖ Sugesti dari teman sekerja
- ❖ Emosi dan situasi kerja

2) Faktor individual , yaitu yang berhubungan dengan :

- ❖ Sikap seorang terhadap pekerjaannya
- ❖ Umur orang sewaktu bekerja
- ❖ Jenis kelamin.

3) Faktor-faktor luar, yang berhubungan :

- ❖ Keadaan keluarga karyawan
- ❖ Rekreasi
- ❖ Pendidikan (training, up grading, dan sebagainya)

BAB III
PEMBAHASAN DAN ANALISIS BALAI BESAR WILAYAH
SUNGAI BENGAWAN SOLO

A. Sejarah Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo

Sungai bengawan solo merupakan sungai terbesar di pulau jawa dengan luasan DAS sebesar $\pm 16,100 \text{ km}^2$, mengalir dari pegunungan sewu di sebelah barat selatan Surakarta, ke laut jawa di utara Surabaya melalui alur sepanjang $\pm 600\text{km}$. berdasarkan geografi, daerah aliran sungai (sub DAS) bengawan solo dibagi menjadi sub daerah aliran sungai (sub DAS) bengawan solo hulu dengan luas 66.072 km^2 , bengawan solo hilir dengan luas 6.273 km^2 dan kali madiun dengan luas 3.755 km^2 .

Sungai bengawan solo merupakan sumber air yang cukup potensial bagi usaha-usaha pengembangan sumber daya air(PDSA) untuk memenuhi berbagai keperluan antara lain domestic, air baku perkotaan, industry, irigasi dan lain-lain.

Disamping sifat yang menguntungkan seperti tersebut diatas, bengawan solo juga mempunyai sifat yang merugikan, yaitu berupa bencana kekeringan pada musim kemarau dan bencana banjir pada saat tertentu di musim hujan. Dampak negatif banjir ini menimbulkan kerugian harta benda dan jiwa manusia yang tidak sedikit.

Akibat terjadinya banjir besar tahun 1966, pemerintah membentuk “Proyek penanggulangan bencana alam” yang tugasnya antara lain untuk

menangani akibat banjir tersebut, sedang pengembangan sumber daya air (SDA) di wilayah sungai bengawan solo dimulai pada tahun 1969, setelah terjadinya banjir besar dengan membentuk badan pelaksanaan “proyek bengawan solo”, berpusat di kota Surakarta, berdasarkan kep Men PUTL no 135/KPTS/1969, dengan kegiatan berupa perbaikan-perbaikan kerusakan akibat banjir tahun 1966 dan 1968. Pada tahun 1972, dengan bantuan teknis Overseas Teknikal Cooperation Agency (OTCA) dari jepang (saat ini dikenal dengan nama japan international cooperation agency atau JICA), yang dimulai dengan survei dan studi menyeluruh pada Wilayah sungai, Rumusan Master Plan/ rencana induk selesai pada tahun 1974. Fokus Master Plan OCTA adalah pada pengembangan beberapa bendungan serba guna dengan sasaran pengembangan irigasi/pertanian, perbaikan sungai, rencana pengendalian banjir, pengembangan tenaga listrik, bangunan penahan pasir, dan pengembangan daerah rawa. Sampai saat ini rencana induk telah dikaji ulang yang disebut rencana induk (2001) pengembangan dan pengolahan sumber daya air satuan wilayah sungai bengawan solo atau yang disebut pula CDMP (Comprehensive Development and Manajement Plan) yang telah mendapatkan persetujuan dari pemerintah propinsi Jawa Tengah dan Jawa Timur, serta dalam penyusunannya telah berusaha melakukan konsultasi dengan masyarakat dan partisipasi stakeholders untuk mengidentifikasi masalah-masalah pengelolaan air pengembangan sumber daya air dan strategi pengolahan sumber daya air di satuan wilayah sungai bengawan solo.

Sesuai dengan berjalannya waktu organisasi pengelola wilayah sungai bengawan solo selalu berubah dan sampai akhir 2006 menjadi ”induk pelaksana kegiatan pengembangan wilayah sungai bengawan solo”(IPKPWSBS).

Padat tahun 2007, pemerintah membentuk organisasi unit pelaksanateknis (UPT) dilingkungan direktorat jendral sumber daya air untuk wilayah sungai bengawan solo dengan nama “Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo”(BBWSBS).

B. Balai besar wilayah sungai bengawan solo (BBWSBS)

1. Landasan hukum

- a. UU no 17 tahun 2003 tentang keuangan Negara
- b. UU no 1 tahun 2004 tentang perbendaharaan Negara
- c. UU no 7 tahun 2004 tentang sumber daya air
- d. UU no 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah
- e. Permen PU No 11A/PRT/M/2006 tentang Kreteria dan Penetapan Wilayah Sungai
- f. Persetujuan Men PAN No B/11616/M.PAN/10/2006 tentang pembentukan UPT di lingkungan Ditjen, SDA dan Ditjen. Bina Marga Departemen Pekerjaan Umum
- g. Persetujuan Men PAN No B/2427/M.PAN/10/2006 tentang pembentukan UPT di lingkungan Ditjen, SDA dan Ditjen. Bina Marga Departemen Pekerjaan Umum

- h. Permen PU No 12/PRT/M/2006 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Wilayah Sungai
 - i. Permen PU No 26/PRT/M2006 tentang Perubahan atas Permen PU No12 dan 13 tentang Susunan Organisasi Tata Kerja Balai Besar/Balai Wilayah Sungai
2. Embrio Organisasi BBWS Bengawan Solo
- a. SNVT Irigasi Andalan Jawa Tengah yang berada di Wilayah Sungai Bengawan Solo
 - b. SNVT Pengembangan Air Tanah Jawa Tengah yang berada di Wilayah Sungai Bengawan Solo
 - c. SNVT Irigasi Andalan Jawa Timur yang berada di Wilayah Sungai Bengawan Solo
 - d. SNVT Pengembangan Air Tanah Jawa Timur yang berada di Wilayah Sungai Bengawan Solo
3. Wilayah Kerja BBWS Bengawan Solo
- Wilayah kerja BBWS Bengawan Solo seluas 19.780 km² yang terdiri dari :
- a. DAS Bengawan Solo, luas DAS (16.100 KM²).
 - b. DAS K. Grindulu, K. Teleng, dan K. Lorog, luas DAS (1.520 km²)
 - c. DAS K. Lamong, luas DAS (720 km²)
 - d. DAS Pantai Utara Jawa Timur, luas DAS (1.440 km²)
4. Permasalahan yang dihadapi Departemen Pekerjaan Umum Wilayah Sungai Bengawan Solo

- a. Banjir
- b. Kekeringan
- c. Intrusi Air Laut
- d. Penurunan Kualitas Air
- e. Kerusakan Lingkungan di Daerah Aliran Sungai
- f. Pengambilan Air Liar dengan Pompa dan Galian C
- g. Bangunan Prasarana Perkotaan bagi BBWS Bengawan Solo
- h. Dana O dan P yang belum mencukupi
- i. Kekurangan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan bidang tugasnya

C. Pelaksanaan Kegiatan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo

Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo bergerak dibidang jasa yaitu dengan mengelola dan mengembangkan Sungai Bengawan Solo agar dapat bermanfaat bagi semua masyarakat karena sungai Bengawan Solo merupaakn sumber air yang cukup potensial bagi usaha-usaha. Pengembangan Sumber Daya Air (PSDA). Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo juga mengembangkan beberapa bendungan serba guna dengan sasaran pengembangan irigasi/pertanian, pengembangan tenaga listrik, bangunan penahan pasir, dan pengembangan daerah rawa. Pelaksanaan Kegiatan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo saat ini mengacu pada Rencana Induk (2001) pengembangan dan Pengelolaan Sumber Daya Air Satuan Wilayah

Sungai Bengawan Solo, dan pada Tahun Anggaran 2007 dan 2008 sedang dilakukan studi Pola Pengembangan Sumber Daya Air. Selain mengacu pada rencana induk (2001), pelaksanaan kegiatan mengacu pula usulan Pemerintah Propinsi, Kabupaten, Kota dan Masyarakat serta penanganan akibat bencana alam. Rencana Induk (2001) pengembangan dan pengelolaan sumber daya air terdiri dari 5 komponen rencana, yang didukung oleh 29 kegiatan yaitu seperti dibawah ini :

Komponen 1 : Usulan Pengembangan Sumber Daya Air

a. Rencana Penyediaan Air Domestik dan Industri

- 1) Tampungman memanjang (Long-channel stroge) Bengawan Solo Hilir
- 2) Penyediaan Air PDMA di Wilayah Surakarta
- 3) Penyediaan Air untuk Sistem Pengembangan PDAM
- 4) Penyediaan Air untuk Daerah Rembang

b. Rencana Rehabilitas dan Pengembangan Irigasi

- 1) Solo Vallei Werken
- 2) 9 Waduk Irigasi pada anak Sungai Bengawan Solo Hulu
- 3) 3 Waduk Irigasi pada anak Sungai kali madiun
- 4) 16 Waduk Irigasi pada anak Sungai Bengawan Solo Hilir
- 5) Waduk Irigasi Kedung Bendo
- 6) Rehabilitasi dan Peningkatan Sistem Irigasi
- 7) Waduk serba guna Bendo
- 8) Waduk serba guna Badegan
- 9) Waduk Pidekso

10) Rehabilitas Tlg. Ngebel

Komponen 2 : Memantapkan Pengelolaan Daerah Tangkapan Air

a. Rencana Konservasi dan Pengelolaan Daerah Tangkapan Air

- 1) Penanganan mendesak sedimentasi Waduk Wonogiri
- 2) Rehabilitasi waduk dan pengelola DTA Waduk Wonogiri
- 3) Rehabilitasi dan pengelolaan lahan kritis di 6 lokasi DTA

Komponen 3 : Memantapkan Pengelolaan Kualitas Air

a. Rencana Pengelolaan Kualitas Air

- 1) Peningkatan kerangka pengelolaan kualitas air di SWS Bengawan Solo
- 2) Studi mengenai pembuangan air limbah di SWS Bengawan Solo

Komponen 4 : Memantapkan Pengelolaan Pengendalian Banjir

a. Rencana Pengelolaan Pengendalian Banjir

- 1) Perbaikan Sungai Bengawan Solo Hilir, Fase II
- 2) Perbaikan Sungai Bengawan Solo Hulu, Fase II
- 3) Perbaikan Sungai Kali Madiun, Fase II dan Fase III
- 4) Studi perbaikan Kali Grindulu
- 5) Studi perbaikan Kali Lamong
- 6) Pengembangan Bengawan Jero
- 7) Studi perbaikan Drainase Kota
- 8) Rehabilitasi bangunan-bangunan sungai yang sudah ada
- 9) Bengawan Solo FFWS

Komponen 5 : Mementapkan Kerangka Institusi Pengelola SDA

a. Rencana Pemantapan dan Peningkatan Kerangka institusi Pengelolaan SDA

1) Pemberdayaan instusi dalam pengelolaan SDA di SWS Bengawan Solo

D. Struktur Organisasi

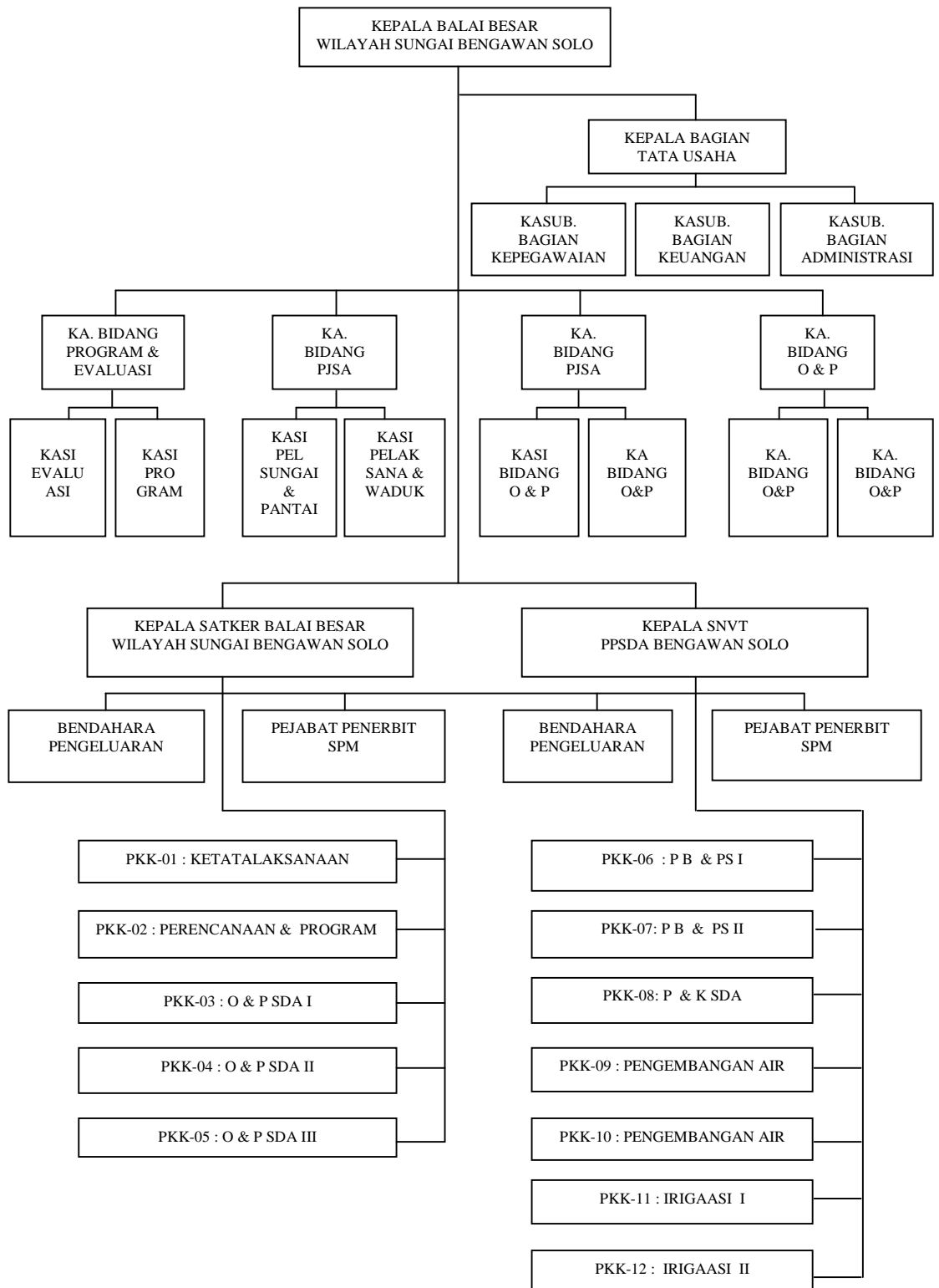
Suatu perusahaan perlu dibentuk adanya struktur organisasi dengan maksud untuk menunjukkan hubungan antara atasan dengan bawahan, mengelompokkan, mengatur dan membagi tugas-tugas atau pekerjaan, agar tujuan organisasi dapat tercapai. “Organisasi adalah suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi-bagi tugas atau pekerjaan diantara para anggota agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien” (Handoko, 1999: 168). Sedangkan “struktur organisasi” (desain organisasi) dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dimana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi” (Handoko, 1999: 169).

Pada bulan Desember 2006 dalam rangka pengelolaan sumber daya air yang meliputi konservansi sumber daya air, pengembangan sumber daya air, pengendalian daya rusak air pada wilayah sungai yang menjadi kewenangan pemerintah, maka perlu ditetapkan struktur organisasi dan tata kerja pada

Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. Untuk itu, Menteri Pekerjaan Umum mengeluarkan Peraturan Nomor 12/PRT/M/2006, yang kemudian berdampak pada struktur organisasi serta orang-orang yang ada dalam IPKPWSBS Bengawan Solo, yang kemudian berubah menjadi Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo (BBWS). Dimana Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo saat ini tidak hanya menangani proyek saja tetapi juga sebagai Pengendali daya rusak air.

Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) adalah unit pelaksanaan teknis dibidang konservasi sumber daya air, pengembanagn sumber daya air, pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada wilayah sungai yang berada di bawah bertanggung jawab kepada Direktur Sumber Daya Air. BBWS mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sumber daya air yang meliputi perencanaan, pelaksanaan kontruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi sumber air, pengemabnagn sumber daya air, pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak pada wilayah sungai.

Struktur organisasi Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo Tahun 2009 adalah sebagai berikut :



GAMBAR 3.1

STRUKTUR Organisasi Balai Besar Wilayah

Sungai Bengawan Solo

1) Kepala Balai Sungai Bengawan Solo, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun pola dan rencana pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai.
- b. Menyusun rencana dan air pelaksanaan pengelolaan kawasan lindung sumber daya pada wilayah sungai.
- c. Pengelolaan sumber daya air yang meliputi konservasi sumber daya air, pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada wilayah sungai.
- d. Menyiapkan rekomendasi teknis dalam pemberian ijin atas penyediaan, peruntukan, penggunaan, dan penguasaan sumber daya air pada wilayah sungai.
- e. Operasi dan pemeliharaan sumber daya air pada wilayah sungai
- f. Pengelolaan sistem hidrologi
- g. Penyelenggaraan data dan informasi sumber daya air.
- h. Fasilitas kegiatan Tim koordinasi pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai.
- i. Pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan sumber daya air
- j. Pelaksanaan ketatalaksanaan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.
- k. Membina sumber daya manusia yang ada

2) Kepala bagian tata usaha, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Mengkoordinasikan penetapan kebijaksanaan dan sistem prosedur organisasi, sumber daya manusia, keuangan, pengadaan dan umum.

- b. Mengkoordinasi pembinaan pelaksanaan administrasi sumber daya manusia, keuangan, pengadaan dan umum.
- c. Mengkoordinasikan penyusunan ketentuan/ pengaturan pelaksanaan dibidang administrasi sumber daya manusia, keuangan, pengadaan dan umum.
- d. Mengkoordinasikan serta menyiapkan jawaban/ penyelesaian hasil temuan pemeriksaan instansi intrn/ekstern.
- e. Mengkoordinasikan kegiatan pelaksanaan penyiapan pengadaan tanah termasuk pelaksanaan penggantian biaya pembebasan tanah/ ganti rugi tanah, tanaman dan bangunan serta sertifikasi atas tanah.
- f. Membina Sumber Daya Manusia yang ada di unitnya.

Kepala Bagian Tata Usaha membawahi bagian sebagai berikut :

- 1. Kasub Bagian Kepegawaian
 - 2. Kasub Bagian Keuangan
 - 3. Kasub Bagian Administrasi Umum
- 3) KA Bidang Program dan Evaluasi, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :
- a. Menyusun pola dan pengelolaan Sumber Daya Air
 - b. Menyusun evaluasi kelayaan pengelolaan Sumber Daya Air pada wilayah sungai.
 - c. Menyusun program kegiatan dan anggaran
 - d. Melakukan pelaksanaan evaluasi kinerja, manfaat dan dampak kegiatan-kegiatan pengelolaan Sumber Daya Air

e. Membina Sumber Daya Manusia yang ada

KA Bidang Program dan Evaluasi membawahi bagian sebagai berikut :

1. Kasi Evaluasi

2. Kasi Program

4) KA Bidang Pelaksana Jaringan Sumber Daya Air, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

a. Melaksanakan Pendayagunaan sumber daya air, perencanaan teknis, pelaksanaan konstruksi.

b. Melakukan rencana persiapan operasi dan pemeliharaan jaringan pemanfaatan air.

c. Pelaksanaan perencanaan teknis irigasi dan air baku dalam rangka penyalagunaan sumber daya air

d. Pelaksanaan kontruksi irigasi dan air baku.

e. Penyusunan rencana persiapan operasi dan pemeliharaan irigasi dan air baku

f. Membina sumber daya manusia yang ada

KA Bidang Pelaksanaan Jaringan Sumber Daya Air, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Kasi Pelaksnaan Sungai dan Pantai

2. Kasi Pelaksanaan Danau dan WADUK

5) KA Bidang Pelaksana Jaringan Sumber Daya Air, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Melaksanakan Pendayagunaan sumber daya air, perencanaan teknis, pelaksanaan konstruksi
- b. Melakukan rencana persiapan operasi dan pemeliharaan jaringan pemanfaatan air
- c. Pelaksanaan perencanaan teknis irigasi dan air baku dalam rangka penyalagunaan sumber daya air
- d. Pelaksanaan kontruksi irigasi dan air baku
- e. Penyusunan rencana persiapan operasi dan pemeliharaan irigasi dan air baku
- f. Membina sumber daya manusia yang ada

KA Bidang pelaksanaan jaringan sumber daya air membawahi bagian sebagai berikut :

1. KA Bidang Operasi dan Pemeliharaan
2. KA Bidang Operasi dan Pemeliharaan

6) KA Bidang Operasi dan Pemeliharaan, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Melaksanakan Operasi dan pemeliharaan, penyedia data, dan informasi Sumber Daya Air serta koordinasi pengelolaan Sumber Daya Air.
- b. Melaksanakan operasi dan pemeliharaan sungai, danau waduk serta sarana dan prsarannya termasuk bendungan irigasi, air baku, dan pantai.
- c. Pemantauan dan pengevaluasian kekayaan operasi dan pada sarana dan prasarananya sungai, danau, waduk, bendungan, irigasi, air baku, rawa dan pantai

- d. Penyiapan rekomendasi teknis dalam pemberian ijin atas penyediaan, pembentukan, penggunaan, dan pengusahaan sumber daya air wilayah sungai
- e. Penyelenggaraan sistem Hidrologi dan informasi Sumber Daya Air
- f. Fasilitas kegiatan koordinasi pengelolaan Sumber Daya Air wilayah sungai
- g. Pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan Sumber Daya Air
- h. Membina Sumber Daya Manusia yang ada

KA Bidang Operasi dan Pemeliharaan, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

KA Bidang Operasi dan Pemeliharaan

KA Bidang Operasi dan Pemeliharaan

- 7) Kepala Satker Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo, mempunyai tugas dan fungsi membantu Kepala Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo sebagai berikut :
 - a. Menyusun pola dan rencana pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai
 - b. Menyusun rencana dan air pelaksanaan pengelolaan kawasan lindung sumber daya pada wilayah sungai
 - c. Pengelolaan sumber daya air yang meliputi konservasi sumber daya air, penyalagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada wilayah sungai

- d. Menyiapkan rekomendasi teknis dalam pemberian ijin atas penyediaan, peruntukan, penggunaan, dan penguasaan sumber daya air pada wilayah sungai
- e. Operasi dan pemeliharaan sumber daya air pada wilayah sungai
- f. Pengelolaan Sistem Hidrologi
- g. Penyelenggaraan data dan informasi sumber daya air
- h. Fasilitas kegiatan tim koordinasi pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai
- i. Pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan sumber daya air
- j. Pelaksanaan ketatalaksanaan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo
- k. Membina sumber daya manusia yang ada

Kepaa Satker Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo membawahi bagian sebagai berikut :

1. Bendahara Pengeluaran
 2. Pejabat Penerbit SPM
 3. PPK-01 : Ketatalaksanaan
 4. PPK-02 : Perencanaan dan Program
 5. PPK-03 : Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air I
 6. PPK-04 : Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air II
 7. PPK-05 : Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air III
- 8) Kepala SNVT PPSDA Bengawan Solo, mempunyai tugas dn fungsi membantu Kepala Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo sebagai berikut :

- a. Menyusun pola dan rencana pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai
- b. Menyusun rencana dan air pelaksanaan pengelolaan kawasan lindung sumber daya pada wilayah sungai
- c. Pengelolaan sumber daya air yang meliputi konservasi sumber daya air, penyalagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada wilayah sungai
- d. Menyiapkan rekomendasi teknis dalam pemberian ijin atas penyediaan, peruntukan, penggunaan, dan penguasaan sumber daya air pada wilayah sungai
- e. Operasi dan pemeliharaan sumber daya air pada wilayah sungai
- f. Pengelolaan Sistem Hidrologi
- g. Penyelenggaraan data dan informasi sumber daya air
- h. Fasilitas kegiatan Tim koordinasi pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai
- i. Pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan sumber daya air
- j. Pelaksanaan ketatalaksanaan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo
- k. Membina sumber daya manusia yang ada

Kepada SNVT PPSDA Bengawan Solo membawahi bagian sebagai berikut :

1. Bendahara Pengeluaran
2. Pejabat Penerbit SPM
3. PPK-06 : PB & PS I

4. PPK-07 : PB & PS II
5. PPK-08 : P & K SDA
6. PPK-19 : Pengembangan Air
7. PPK-10 : Pendayagunaan Air
8. PPK-11 : Irigasi I
9. PPK-12 : Irigasi II

E. Laporan Magang

1. Rencana Kerja

Dalam melakukan kegiatan magang kerja dan menyusun laporan praktek kerja lapangan di butuhkan rencana kerja yang cukup matang.

Adapun rencana kerja tersebut meliputi:

- a. Mencari dan menentukan tempat praktek kerja lapangan
 - 1) Mencari objek instansi/ lembaga atau perusahaan yang akan dipergunakan sebagai media kerja praktek lapangan tersebut.
 - 2) Penulis melakukan pendaftaran dan pemberitahuan lokasi magang kepada dosen pembimbing.

- b. Organisasi tempat dan penyusunan proposal praktek kerja lapangan.

Menyampaikan surat permohonan ijin pelaksana praktek kerja lapangan untuk melaksanakan praktek kerja tersebut.

- c. Pelaksana praktek kerja lapangan.

Minggu I bulan Februari sampai dengan minggu ke II bulan maret 2009, penulis melakukan kegiatan praktek kerja lapangan dilokasi yang telah ditentukan dan mendapat persetujuan.

- d. Penyusunan laporan kerja praktek kerja lapangan penulis menyusun laporan kerja lapangan.

2. Proses Kerja

Langkah selanjutnya adalah melaksanakan proses kerja, adpun proses kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Minggu III bulan januari 2009

Penulis mencari dan menentukan perusahaan /instansi yang akan penulis gunakan sebagai media praktek kerja lapangan.

2. Minggu IV bulan januari

Penulis menetapkan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo sebagai media untuk melaksanakan praktek lapangan kerja.

3. Minggu I bulan Februari sampai dengan minggu ke II bulan maret 2009

Penulis melaksanakan praktek kerja lapangan pada Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

Selama melaksanakan praktek kerja lapangan penulis melakukan kegiatan sebagai berikut:

a) Minggu ke I Februariu 2009.

Penulis masuk praktek kerja lapangan, yang diawali dengan perkenalan staf, lingkungan, cara kerja, dan adaptasi dengan lingkungan, serta melakukan pengamatan terdapat keadaan perusahaan.

Penulis mendapat informasi mengenai sejarah perusahaan dan struktur perusahaan.

b) Minggu ke II Februari 2009

Penulis mendapat informasi mengenai wilayah kerja Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo, penulis mendapatkan informasi tentang rencana Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

c) Minggu ke III Februari 2009

Penulis mendapat informasi mengenai pelaksanaan Kegiatan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

d) Minggu IV Februari 2009.

Penulis mendapat informasi kegiatan tahun anggaran pelaksanaan kegiatan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

e) Minggu ke I Maret 2009

Penulis mendapatkan informasi mengenai Satuan Kerja (Satker) Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo dan Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Pelaksana Pengelolaan Sumber Daya Air Bengawan Solo

f) Minggu ke II Maret 2009

Penulis diberi kesempatan untuk melihat langsung perbaikan saluran irigasi disekitar Sungai Bengawan Solo

F. Analisis dan pembahasan

Peneliti ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo dengan cara menyebar kuesioner dengan responden sebanyak 100 orang.

Adapun karakteristik masing-masing responden akan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

1) Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel III. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki-laki	87	87%
Perempuan	13	13%
Total	100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2010

Berdasarkan tabel III.1 jumlah responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo, yang terdiri dari 87 orang (87%) berjenis kelamin laki-laki, dan 13 orang (13%) berjenis kelamin perempuan. Dari data kuesioner yang telah disebar, komposisi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini disebabkan karena jenis pekerjaan yang terdapat di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah penelitian di lapangan atau langsung terjun ke masyarakat.

b. Usia

Usia dikategorikan dengan mengurangi nilai pengamatan tertinggi dengan nilai pengamatan terendah kemudian dibagi dalam jumlah kelas, sehingga diketahui usia responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Usia tertinggi} - \text{usia terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{55 - 29}{3} \\ &= 8,67 = 9 \end{aligned}$$

Dengan Demikian, maka kategori untuk usia adalah kelompok usia 29- 38 tahun, 39- 48 tahun, 49 – 55 tahun.

Tabel III.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
29 – 38 tahun	6 orang	6%
39 – 48 tahun	11 orang	11%
49 – 55 tahun	83 orang	89%
Total	100 orang	100%

Sumber: Data primer diolah, 2010

Berdasarkan tabel III.2 dapat diketahui bahwa mayoritas usia karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah 49 – 55 tahun yaitu sebanyak 83 orang (83%), 29 – 38 tahun yaitu sebanyak 6 orang (6%), 39 – 48 tahun sebanyak 11 orang (11%) akan pensiun. Kondisi yang demikian selanjutnya sejak dini harus sudah dipersiapkan perencanaan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, karena perencanaan sumber daya manusia memiliki kaitan yang erat dengan

perencanaan organisasi secara keseluruhan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian dari perencanaan organisasi yang meliputi kegiatan antisipasi terhadap adanya perubahan maupun sebagai persiapan adaptasi terhadap perubahan lingkungan terutama yang bersifat eksternal maupun internal.

c. Golongan/ Jabatan

Berdasarkan golongan responden terdiri atas empat kelompok, yaitu Golongan IIIa, Golongan IIIb, Golongan IIIc, dan Golongan IIId, data karakteristik responden berdasarkan golongan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.3

Karakteristik Responden Berdasrkan Golongan

Golongan	Jumlah	Presentase
IIIa	46	46%
IIIb	21	21%
IIIc	30	30%
IIId	3	3%
Total	100	100%

Sumber data primer diolah, 2010

Karakteristik responden berdasarkan golongan yang ada di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah golongan IIIa sebanyak 46 orang (46%), golongan IIIb sebanyak 21 orang (21%), golongan IIIc sebanyak 30 orang (30%), dan golongan IIId sebanyak 3 orang (3%), setiap golongan mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing terhadap pekerjaannya.

d. Masa Kerja

Masa kerja dikategorikan dengan mengurangi nilai pengamatan tertinggi dengan nilai pengamatan terendah kemudian di bagi dengan jumlah kelas, sehingga diketahui usia responden sebagai berikut:

Masa kerja tertinggi – masa kerja terendah

Interval Kelas = _____

Jumlah kelas

$$34-4 = 10$$

$$= \frac{\quad}{\quad}$$

3

Dengan demikian, maka kategori untuk masa kerja adalah kelompok usia 4-14 tahun, 15-25 tahun, 26-36 tahun.

Tabel III.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
4-14	10	10%
15-25	53	53%
26-36	37	37%
Total	100	100%

Sumber data primer diolah, 2010

Berdasarkan tabel III.4 karakteristik responden dapat diketahui bahwa mayoritas masa kerja karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah 15 – 25 tahun yaitu sebanyak 53 orang (53%), 4 – 14 tahun sebanyak 10 orang (10%), dan 26 – 36 sebanyak 37 orang (37%). Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja karyawan tidak membedakan golongan atau masa kerjanya.

e. Pendidikan

Karyawan yang menjadi responden memiliki tingkat pendidikan yang terendah dari SLTA/ Sederajat sehingga paling tinggi Srata -2 (S2).

Berdasarkan pendidikan responden terdiri dari empat kelompok, yaitu berpendidikan SLTA/ Sederajatnya, D3, S1, S2, data

kerakteristik responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel III.5

Karakteristik Respondensi Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SLTA/Sederajat	35 orang	35%
D3	23 orang	23%
S1	35 orang	35%
S2	7 orang	7%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2010

Berdasarkan tabel III.5 dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo mayoritas adalah SLTA/ Sederajat dan S1 sebanyak 35 orang (35%), yang berpendidikan D3 sebanyak 23 orang (23%), dan yang berpendidikan S2 sebanyak 7 orang (7%). Ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo rata-rata lulusan SLTA/Sederajat adalah karyawan yang masa kerjanya tinggi sedangkan lulusan S1 disesuaikan dengan kebijakan pemerintah yang mengatur kebijakan calon pegawai negeri minimal lulusan D3.

2) Tanggapan Responden

Jawaban mengenai tanggapan responden dari hasil penyebaran kuensioner akan digunakan skala likert 4, yang memberikan nilai terbesar pada jawaban yang paling ekstrim dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Responden yang menjawab sangat puas diberi nilai 4
- b. Responden yang menjawab puas diberi nilai 3
- c. Responden yang menjawab tidak puas diberi nilai 2
- d. Responden yang menjawab sangat tidak puas diberi nilai 1

Dari hasil penyebaran kuesioner, faktor-faktor kepuasan kerja dapat dilihat melalui tabel berikut :

a) Faktor kerja itu sendiri

Tabel III.6

Tanggapan Responden Tentang Kerja itu Sendiri

No	Kerja itu sendiri	SP	P	TP	STP
1	Perusahaan menghargai pekerjaan yang telah saya lakukan	13 (6,5%)	55 (27,5%)	32 (16%)	0 (0%)
2	Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan yang baru	6 (3%)	62 (31%)	31 (15,5%)	1 (0,5%)
	Jumlah	19 (9,5%)	117 (58,5%)	63 (31,5%)	1 (0,5%)

Sumber Data primer diolah, 2010

b) Faktor Bayaran

Tabel III. 7

Tanggapan Responden Tentang Bayaran

No	Bayaran	SP	P	TP	STP
1	Saya diberi kesempatan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	11 (5,5%)	55 (27,5%)	32 (16,5%)	1 (0,5%)
2	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	6 (3%)	50 (25%)	43 (21,5%)	1 (0,5%)
	Jumlah	17 (8,5%)	105 (52,5%)	76 (38%)	2 (1%)

Sumber : Data primer diolah, 2010

c) Faktor Kenaikan Jabatan

Tabel III.8

Tanggapan responden Tentang Kenaikan Jabatan

No	Kerja itu sendiri	SP	P	TP	STP
1	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi	6 (3%)	52 (26%)	40 (20%)	2 (1%)
2	Saya diberi kesempatan menjadi orang yang berpengaruh di lingkungan kerja	5 (2,5%)	49 (24,5%)	43 (21,5%)	3 (1,5%)
	Jumlah	11 (5,5%)	101 (50,1%)	83 (41,5%)	5 (2,5%)

Sumber : Data primer diolah, 2010

d) Faktor Pengawasan

Tabel III.9

Tanggapan Responden tentang Pengawasan

No	Pengawasan	SP	P	TP	STP
1	Pimpinan saya bertindak adil terhadap karyawan	6 (3%)	52 (26%)	37 (18,5%)	5 (2,5%)
2	Pimpinan saya membuat keputusan yang baik bagi karyawan	4 (2%)	55 (27,5%)	38 (19%)	3 (1,5%)
	Jumlah	10 (5%)	107 (53,5%)	75 (37,5%)	8 (4%)

Sumber : Data primer diolah, 2010

e) Faktor Rekan Kerja

Tabel III. 10

Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja

No	Pengawasan	SP	P	TP	STP
1	Saya dapat bekerja sama dengan teman sekerja	4 (2%)	56 (28%)	37 (18,5%)	3 (1,5%)
2	Saya bersedia membantu teman sekerja apabila mengalami kesulitan pekerjaan	1 (0,5%)	56 (28%)	40 (20%)	3 (1,5%)
	Jumlah	5 (2,5%)	112 (56%)	77 (38,5%)	6 (3%)

Sumber : Data primer diolah, 2010

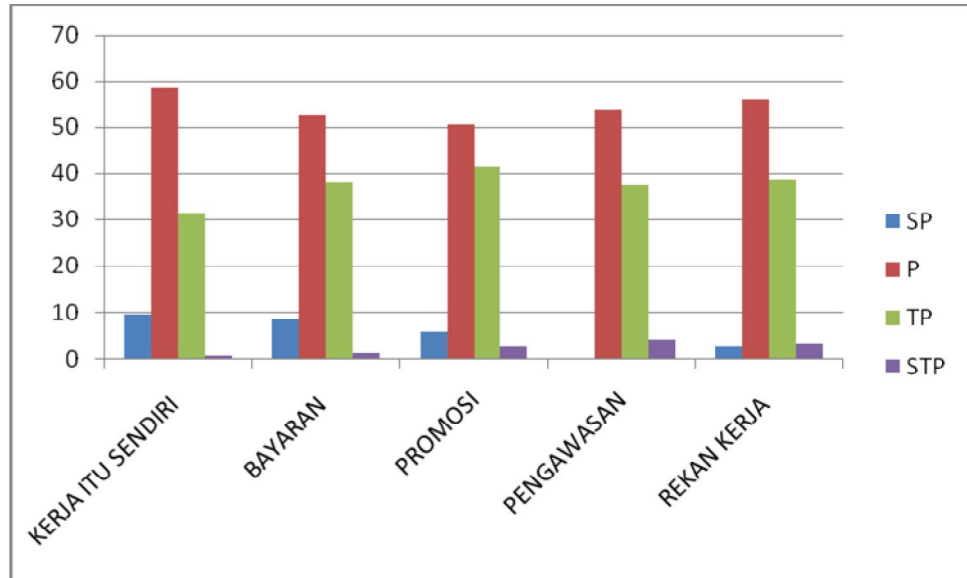
Tabel III. 11

Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

Pernyataan jawaban berdasarkan faktor-faktor	SP	P	TP	STP
Kerja itu sendiri	19 (9,5%)	117 (58,5%)	63 (31,5%)	1 (0,5%)
Bayaran	17 (8,5%)	105 (52,5%)	38 (38%)	3 (1%)
Kenaikan jabatan	11 (5,5%)	101 (50,5%)	83 (41,5%)	5 (2,5%)
Pengawasan	10 (5%)	107 (53,5%)	75 (37,5%)	8 (4%)
Rekan kerja	5 (2,5%)	112 (56%)	77 (38,5%)	6 (3%)

Sumber : Data primer diolah, 2010

Dari tabel di atas, dapat digambarkan melalui histogram berikut :



Sumber : Data primer diolah, 2010

Gambar 3.2

Histogram Kepuasan kerja

Sehingga dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap fakyor-faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Kerja itu sendiri, karyawan yang merasa sangat puas sebanyak 19 suara (9,5%), yang merasa puas sebanyak 117 suara (58,5%), yang merasa tidak puas sebanyak 63 suara (31,5%) dan yang merasa sangat tidak puas sebanyak 1 suara (0,5%) . bayaran karyawan yang merasa sangat puas sebanyak 17 suara (8,5%), yang merasa puas sebanyak 105 suara (52,5%), yang merasa tidak puas sebanyak 76 suara (38%) dan yang merasa sangat tidak puassebanyak 2 suara (1%).kenaikan jabatan, karyawan yang merasa sangat puassebanyak 11 suara(5,5%), yang merasa puas sebanyak 101 suara (50,5%), yang merasa tidak puassebanyak 83 suara(41,5%) dan yang merasa tidak puas sebanyak 5 suara(2,5%).

Pengeasan, karyawan yang merasa sangat puas sebanyak 10 suara (5%), yang merasa puas sebanyak 107 suara (53,5%), yang merasa tidak puas sebanyak 75 suara (37,5%) dan yang merasa sangat tidak puas sebanyak 8 suara (4%).

Rekan kerja, karyawan yang merasa sangat puas sebanyak 5 suara (2,5%), yang merasa puas sebanyak 112 suara (56%), yang merasa tidak puas sebanyak 77 suara (38,5%) dan yang merasa sangat tidak puas sebanyak 6 suara (3%).

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo merasa puas dengan keseluruhan pekerjaan mereka.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari data yang di peroleh melalui pemyebaran kuesioner dan pengolahan data, maka dapat di peroleh beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut:

1. Kerja itu sendiri, bayaran,kenaikan jabatan,pengawasan dan rekan kerja berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan balai besar wilayah Bengawan solo merasa puasdengan pekerjaannya, dari faktor-faktor kepuasan kerja yang memiliki pengaruh paling tinggi adalah kerja itu sendiri sebesar 58,5%, sedangkan yang memiliki pengaruh paling rendah adalah kenaikan jabatan sebesar 50,5%.

Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan dapat menekan tingkat absensi dan pengunduran diri, terutama para karyawan yang produktif. Kepuasan kerja karyawan dikatakan meningkat apabila penghargaan dirasakan adil dan memadai sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

B. Saran

Perusahaan memberikan hak yang sama kepada karyawannya untuk mengajukan kenaikan jabatan secara berkala dan perusahaan secara berkala

mengevaluasi prestasi kerja karyawannya untuk menentukan apakah karyawan tersebut layak dipromosikan atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

Ivancecich,dkk.2007. Perilaku Dan Menejemen Organisasi.

Kuncoro, Mudrajat. 2003. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit
Erlangga:Jakarta

Mathis, Robert L & Jackson, Jon H. 2000. Menejemen Sumber Daya Manusia.
PT. Salemba Empat, Jakarta.

Moh. As'ad. 1994. Psikologi Industri.Penerbit BPFE: Yogyakarta.

Robbins,Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. PT Salemba Empat, Jakarta

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi. PT Salemba
Empat.

T. Hani Handoko. 1987. Menejemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi
Ke-2, Penerbit BPEF: Yogyakarta.