

Hubungan antara iklim organisasi, motivasi dan kompensasi dengan kepuasan kerja petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang

Wahiddin, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=80134&lokasi=lokal>

Abstrak

Misi utama pelaksanaan pembinaan terhadap warga binaan pemasyarakatan yang dilakukan Petugas Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas I Tangerang adalah mengantarkan kembalinya warga binaan tersebut setelah menjalani masa pidananya ke lingkungan masyarakat secara wajar, menjadi warga masyarakat yang baik, tidak mengulangi pelanggaran hukum lagi, dan dapat berperan serta dalam pembangunan serta berguna bagi diri, keluarga dan masyarakat lingkungannya.

Misi diatas, merupakan hal yang sangat mulia namun bukan pekerjaan yang mudah untuk merealisasikannya, apalagi akhir-akhir ini kejahatan baik secara kuantitas maupun kualitas meningkat dengan tajam, tingkat hunian secara umum melebihi daya tampung, disisi lain penambahan petugas hampir tidak ada; Oleh sebab itu untuk mengatasi sekaligus merealisasikan misi diatas dibutuhkan petugas LAPAS Kelas I Tangerang yang handal, professional dan berdedikasi tinggi.

Salah satu upaya untuk mewujudkan petugas LAPAS Kelas I Tangerang yang handal, professional dan berdedikasi tinggi adalah dengan pemenuhan kepuasan kerja. Adapun yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja petugas LAPAS Kelas I Tangerang.

Tinjauan pustaka mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat dipenuhi dengan penciptaan iklim organisasi yang kondusif, pemberian motivasi yang tinggi dan pemenuhan kompensasi yang memadai, mengacu pendapat Litwin dan Stringer dalam Gibson (1984: 322) ... 10 dimensi iklim organisasi untuk mewujudkan kepuasan kerja meliputi struktur tugas, tantangan dan tanggung jawab, dukungan dan interaksi, hubungan imbalan dan sanksi, konflik, resiko, status dan semangat serta kompetensi dan keluwesan; berkaitan dengan motivasi yang mewujudkan kepuasan kerja meliputi pola motivasi prestasi, motivasi afiliasi, dan motivasi kekuasaan, sedangkan berkaitan antara kompensasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja menurut Ivancevich (1995 = 304) meliputi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial.

Populasi penelitian ini adalah petugas LAPAS Kelas I Tangerang yang berjumlah 190 orang, berdasarkan tabel KREJCLE yang dijadikan sampel sebanyak 127 orang dengan data baik primer maupun sekunder. Data diperoleh dengan menggmakan tehnik purposive sampling artinya penentuan sampel dilakukan secara sengaja untuk tujuan yang telah ditetapkan, adapun instrumen penelitiannya berbentuk kuesioner yang dibangun atas penjabaran dari indikator-indikator tiap variabel dengan alat ukur skala Likert; Sebelum dilakukan analisis, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian data dianalisis berdasarkan frekwensi, median, modus dan kategori selanjutnya dilakukan analisis hubungan antar variabel penelitian

dengan metode korelasi non parametric Spearman 'S rho.

Hasil penelitian ini ternyata dengan tingkat kepercayaan 99% terdapat hubungan yang sedang antara variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0.491, dan hubungan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 0.655, sedangkan hubungan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sedang yaitu sebesar 4.468. Implikasi dari temuan penelitian ini, yaitu perlu pengakuan yang wajar sehubungan amanat Pasal 8 ayat (I) Undang-undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasarakatan : "bahwa petugas pemsarakatan adalah pejabat fungsional penegak hukum yang tentunya diharapkan perlakuannya juga setara dengan penegak hukum lainnya. Bila hal ini direalisasikan berarti dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif, memberikan motivasi yang tinggi dan pemenuhan kompensasi yang adil serta memadai, maka kepuasan kerja akan terpenuhi, dimana pada akhirnya diharapkan mewujudkan petugas LAPAS Kelas I Tangerang yang handal, professional dan mempunyai dedikasi yang tinggi.

<hr>

The Relation of Organization Climate/ Atmosphere, Motivation, Compensation and Work Satisfaction of Correctional Officers Class I Tangerang Correctional has the main mission to establish prisoners to be good human beings. The duty is done by Correctional officers Class I Tangerang, which has the function to assist and establish the prisoners capability to live in the society after their punishment is over. They were built to be involved and participated in the progress of the society.

However, it was difficult to be implemented since the quality and quantity of crime is still increased. This condition can be seen through the over capacity of detainees in Correctional , while officers to keep the programs in Correctional is lack in numbers. Therefore, in realizing this mission Correctional Class I Tangerang needs professionals competence, and high dedication officers.

To create good officers in Correctional Class I Tangerang is by fulfilled work satisfaction for the officers. The major problem in this study is to find out the relationship of organization climate, motivation and compensation with work satisfaction of officers in Correctional officers Class I Tangerang.

Library research indicated that work satisfaction can be fulfilled by creating conducive atmosphere/ climate, high motivated officers, sufficient compensation, refer to Litwin and Stringer in Gibson (1984;322) 10 dimension organization climate to create work satisfaction includes work structure, challenge and responsibility, support , competence and flexibility; related with motivation which constructs work satisfaction includes the motivation pattern award, affiliate motivation, while the relation between work satisfaction according to Ivancevich (1995:304) includes direct financial compensation, indirect financial compensation and non-financial compensation.

The population of this study is 190 officers in Correctional Class I Tangerang, based on KREJCLE table. The sample is taken for 127 persons. Data is secondary and primer. Data is taken by purposive sampling. The sample is taken for a purpose and the research instruments use questioners which form with explanation from indicators of variables which measured by Likert Scale; Before analyzing, validity and reliability of instruments are examined, then data is analyzed based on frequency, median, modus and category. Later analyze the relation between research variable and correlation method Non Parametric Spreaman's rho.

The study result 99 % means median correlation between variable organization climate with work satisfaction 0.491, and relation between motivation variable with work satisfaction has high relation 0.655, while relation of compensation variable with work satisfaction has median high 0.468.

The implication of this research is the important existence of recommendation of Chapter 8 subsection 1 UU Number 12 years/1995 about Correctional : "that correctional officer is law functional officer." If this intention can be realized, it can create conducive organization climate which gives high motivation, fair and sufficient compensation fulfillment. Therefore, work satisfaction can be fulfilled and finally the professionals, competence and high motivated officers in Correctional Class I Tangerang would be performed properly.