



## INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perilaku individu khususnya aspek kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar.

Pada penelitian ini, ditinjau bagaimana pengaruh variabel delegasi wewenang, pertanggungjawaban, sistem *reward*, motivasi dan kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*). Setelah dianalisis ternyata faktor delegasi wewenang, pertanggungjawaban dan sistem *reward* mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*), yang selanjutnya membentuk perilaku individu pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar.

A) Delegasi wewenang dari atasan kepada staf sebagian besar berupa tugas yang bersifat administratif. Ini disebabkan karena atasan menganggap kompetensi sebagian besar staf masih terbatas. Akibatnya staf bersikap negatif terhadap jenis pekerjaan administratif. Staf akan merasa puas apabila dilibatkan dalam tugas-tugas teknis. Hal ini disebabkan karena anggapan bahwa staf yang melakukan pekerjaan teknis memiliki kompetensi lebih dibandingkan dengan staf yang ditugasi pekerjaan administratif. Hal ini membentuk perilaku dimana staf tidak menyukai jenis pekerjaan administratif. B) Atasan selalu meminta bentuk pertanggungjawaban tertulis karena sebagian besar tugas yang didelegasikan berupa tugas administratif. Pekerjaan ini tidak menimbulkan kepuasan bagi staf, karena staf lebih merasa puas bila dapat menyampaikan pertanggungjawaban dalam bentuk kajian teknis tidak hanya menyampaikan laporan tertulis. C) Sistem *reward* yang berupa insentif finansial, meskipun dirasa masih kurang, baik oleh pejabat maupun staf namun tidak sampai menimbulkan ketidakpuasan. *Reward* yang menjadi kebutuhan saat ini adalah kesempatan untuk mengikuti pelatihan agar kompetensi teknis staf meningkat. Karena dengan kemampuan teknis yang dimiliki staf memiliki kesempatan untuk dilibatkan dalam tugas-tugas teknis yang akan memberikan kepuasan kerja. Selama ini pelatihan lebih diutamakan untuk pejabat struktural, hal ini menghambat peningkatan kualitas sumber daya manusia pada level staf. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil penelitian dimana staf baru akan bekerja apabila terdapat disposisi pekerjaan. Hal demikian menunjukkan indikasi bahwa motivasi staf terhadap pekerjaan rendah, karena rendahnya kepuasan staf terhadap pekerjaan yang dilakukan. Staf yang memiliki motivasi tentunya akan proaktif melakukan pekerjaan yang dapat dikerjakannya dengan atau tanpa adanya disposisi. Apalagi permasalahan lingkungan hidup yang dihadapi kota Denpasar cukup kompleks, hal ini menuntut peran staf secara aktif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Faktor kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar, antara lain karena sebagian pejabat tidak memiliki kesesuaian antara pendidikan atau pengalaman dengan tugas yang diemban. Sebagian pejabat bahkan belum dibekali dengan pelatihan yang mendukung pelaksanaan tugasnya. Dilain pihak staf juga belum dibekali dengan kemampuan teknis yang sesuai untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada unit tempatnya bekerja.

Rekomendasi yang diajukan adalah perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui analisis kebutuhan pelatihan yang spesifik sesuai dengan tugas yang diemban oleh masing-masing pejabat dan staf. Karena pelatihan yang tepat akan meningkatkan kompetensi. Dengan meningkatnya kompetensi maka proses delegasi wewenang diharapkan tidak hanya terbatas pada tugas-tugas yang bersifat administratif, namun berkembang menjadi tugas-tugas teknis yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja staf. Staf yang memiliki kepuasan terhadap kerja yang dilakukannya akan memiliki rasa komitmen terhadap organisasi.



## ABSTRACT

The research aims to investigate individual's behaviour, especially the job satisfaction aspect, and to identify the factors that affect individual's job satisfaction in the Environment Office, Denpasar City.

The research studies how the variables of authority delegation, accountability, reward system, motivation and competency influence job satisfaction. The analysis results reveal that the factors that include authority delegation, accountability, and reward system give indirect influence to job satisfaction, which subsequently form individual's behaviour in the Environment Office, Denpasar City

A) Authority delegation from the Superior to the staffs is mostly concerned with administrative duties. It is due to the superior's assumption that the competency of the staffs is generally still so limited; as the result staff hold a negative attitude toward administrative duties. They will be satisfied if involved in technical duties owing to an assumption that technical duties requires a higher competency. These finally build a negative attitude toward administrative duties. B) In relation with work accountability, the Superior always requires accountability according to the nature of duty being delegated. It is usually in a written report form, for the delegated duty is administrative. It does not give satisfaction to the staff, but they expect to give accountability in a technical analysis form instead of a written report. C) Reward System for financial incentive, despite its inadequate amount, does not cause dissatisfaction. The form of reward the most necessary at this time is an opportunity to attend trainings for improving staff's technical competence. Having a better technical competence, the staff will gain more opportunities to be involved in technical duties that give them job satisfaction. Due to the fact that trainings have been intended for structural officers, the development of human resources quality at the staff level is limited. It is evident from a research finding that new staffs will only perform a certain task if there is a job disposition. It indicates that they have low motivation resulting from their low job satisfaction. Those having high motivation will usually be proactive in doing a task, either with or without a disposition. Moreover, the environmental problems in Denpasar city are relatively complex, so it requires an active participation from the staff to support the organization's goal.

The factor of human resources quality becomes an important factor for the Environment Office, Denpasar City, as most of the officials do not hold proper educational qualification or experience for their current position. Even some of them have never attended trainings to improve their work performance. On the other side, the staffs have not been equipped with an appropriate technical competence to enable them to perform their main duty and function in their work unit.

The research proposes the following recommendations: the need for human resources quality improvement through need analysis on specific training that will give benefit to the staff and officials in carrying out their duty, since an appropriate training will improve competency. Competency improvement will enable the process of authority delegation not to be restricted only for administrative duties, but for other technical duties that give job satisfaction at the end. Staffs with high job satisfactions will have a commitment to their organization.

*Keywords: Technical competence-job satisfactions-behaviour*