

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah entitas kantor bekerja pasti menginginkan kinerja yang baik dari pegawai yang ada adalah suatu hal terpenting dan harus diperhatikan, sebab akan mempengaruhi semua proses dalam mewujudkannya tercapainya target organisasi. Hal ini selaras pula dengan (Ahmadi, 2021, hlm. 12) yang menyampaikan bahwa Kualitas kerja pegawai berpengaruh pada realisasi tujuan organisasi. Bermutu dan berkualitasnya kinerja pegawai akan dapat mempengaruhi kualitas dan mutu kinerja dari suatu organisasi secara keseluruhan.

Jika sebuah organisasi mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai tujuannya, maka sudah sepatutnya sebuah organisasi harus bisa menjaga Tingkat kinerja pegawainya. Cara untuk mempertahankan kinerja itu sendiri adalah dengan adanya pemberian kepuasan kerja yang nyata kepada pegawai/karyawan. Ini sejalan dengan pendapat Vera Siangdi dan rekan-rekannya (dalam kutipan Wexley dan Yuki As'ad, 2005, hlm. 102) yang mengatakan kepuasan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai dalam lingkup kerja. Seorang manusia akan dipengaruhi oleh iklim organisasi, yaitu nilai atau ciri khas yang membedakan satu organisasi dari lainnya, yang bergantung pada budaya yang berlaku di masing-masing organisasi. Begitu juga, pegawai dalam sebuah organisasi tidak akan lepas dari kultur yang ada dalam organisasi tersebut.

Penting bagi suatu organisasi untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Fattah (2017, hlm. 204), kepuasan kerja adalah kombinasi dari perasaan senang dan tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga merupakan respons emosional karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, yang diukur berdasarkan pencapaian *Output* dan sejauh mana ekspektasi mereka terpenuhi atau terlampaui. Karyawan mengharapkan adanya

kompensasi dan kesejahteraan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 30 dan 31 menetapkan hak-hak pegawai, termasuk gaji, upah, dan kesejahteraan fisik atau mental. Oleh karena itu, tempat kerja harus mematuhi peraturan tersebut.

Salah satu yang memberikan dampak bagi kepuasan kerja pegawai adalah kondisi kerja atau lingkungan karyawan. Sejalan dengan teori tentang faktor kebersihan yang diusulkan oleh Herzberg (dalam Adany, 2016, hlm. 250), yang menyatakan kondisi kerja adalah salah satunya aspek yang akan berdampak terhadap kepuasan seorang staf. Area kerja ini mencerminkan atmosfer kerja perusahaan. Keadaan organisasi yang dialami oleh pegawai dalam lingkungannya dapat disebut pula dengan iklim perusahaan. Ini sejalan dengan apa yang dikatakan Badu (dalam Badu, 2017, hlm. 80), yang menyatakan perilaku karyawan dalam situasi kerjanya merupakan salah satu bentuk dari iklim organisasi. Disampaikan oleh Sri Sarjana menggunakan metode *ex post facto*. Kondisi tersebut menggambarkan lingkungan kerja positif sebesar 93% terhadap kepuasan kerja.

Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah sebuah Lembaga yang bertanggungjawab dalam melakukan pemeriksaan, pengawasan, dan evaluasi berbagai aspek pelaksanaan tanggung jawab dan fungsi organisasi atau lembaga pemerintah. Inspektorat didirikan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pemerintah. Inspektorat sangat penting untuk memastikan bahwa pengelolaan sumber daya dan layanan publik benar dan berkualitas. Inspektorat bertanggung jawab untuk memastikan bahwa peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku dipatuhi. Inspektorat juga bertanggung jawab untuk menemukan dan menghentikan praktik, penyimpangan, dan penyalahgunaan wewenang serta memberikan saran untuk perbaikan kepada pihak yang berwenang.

Penetapan capaian strategis untuk melaksanakan bina pengawas daerah selama lima tahun, yaitu dari tahun 2018 hingga 2023. Tujuan-tujuan ini sesuai dengan tujuan utama, masalah strategis, dan visimisi Jawa Barat

untuk periode 2018 hingga 2023, khususnya dalam pelaksanaan "capaian kelima" yang bertujuan untuk "melakukan pewujudan tata Kelola pemerintah dengan inovatif dan pemimpin yang berkolaborasi dengan pusat".

Tujuan Inspektorat ditetapkan berdasarkan evaluasi dan analisis terhadap faktor-faktor terkait, sehingga akhirnya dirumuskan dua tujuan utama Inspektorat yang mencakup tujuan eksternal dan internal, yaitu:

1. Peningkatan dalam Upaya pemerintah untuk menyelenggarakan otonomi yang bagus, akuntan, dan bersih;
2. Peningkatan kompetensi inspektorat dalam mendukung upaya program pemerintah yang bagus, bersih, dan tanggap.

Inspektorat memiliki sasaran untuk tahunan berasal sealama jangka waktu rendah dan tinggi dan disusun menjadi capaian ssasaran tahnann. Sasaran tahunan ini mencakup hal-hal dibawah ini:

1. Meningkatkan mutu dalam menyelenggarakan urusan pemerintah daerah;
2. Meningkatkan kinerja dan eksistensipemerintah;
3. Meningkatkan tata Kelola keuangan dan barang OPD agar sesuai dengan standar yang dikelola pemerintah.
4. Menciptakan wujud pemerintah menjadi lebih baik

Merujuk pada *Output* proses observasi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, didapati adanya rasa ketidakpuasan seorang pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat yang telah diketahui. Berdasar pada *Output* observasi selama mengikuti kegiatan *Internship* di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan *Output* data observasi ditemukan adanya ketidakpuasan pegawai dengan memperlihatkan beberapa pegawai yang bekerja dengan lalai (seperti datang tidak tepat waktu, tidak masuk kerja tanpa alasan, sengaja membuat kesalahan, merendahkan pegawai lain ke pihak pimpinan, dan mengedepankan kepentingan pribadi dibanding pekerjaan). Ahli mengatakan pada bukunya

mengatakan turun atau rendahnya rasa kepuasan adalah kedisiplinan, sikap kerja, dan Tingkat keluar pegawai (Kartini, 2015, hlm. 22).

Berlandaskan data yang dikumpulkan oleh peneliti, ditemukan bahwa pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat masih terlambat dalam hal kedisiplinan dari Januari hingga Desember 2022. Data keterlambatan ini ditunjukkan di bawah ini.:



(Sumber data : Data Kepegawaian Tahun 2022 Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat)

Gambar 1. 1 Data Keterlambatan Pegawai

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja karyawan dalam jam masuk kantor mengalami fluktuasi, dengan keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan September. Selain itu, dari segi kehadiran, masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan. Berikut ini adalah data kehadiran pegawai Jawa Barat dari bulan Januari hingga Desember tahun 2022:



(Sumber data : Data Kepegawaian Tahun 2022 Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat)

Gambar 1. 2 Data Ketidakhadiran Pegawai

Dari data diatas, adanya ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan atau *alpha* di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Data tertinggi ketidakhadiran tanpa keterangan (*alpha*) terdapat di bulan Juli. Berdasarkan observasi peneliti selama melakukan *intership*, data diatas sesuai dengan perkataan beberapa pegawai yang menyatakan mereka merasa tidak perlu masuk kerja atau tidak perlu tepat waktu karena tidak mendapatkan benefit yang sesuai atau fasilitas yang sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai. Data tersebut mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh staf di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Wirawan, 2016, hlm. 102) dengan karyawan dirasa kurang atau tidak puas, mereka akan memperlihatkan ketidakpuasan tersebut melalui cara yang kurang profesional, seperti terlambat datang atau tidak masuk kerja. Salah seorang staf juga menyebutkan bahwa dalam aspek moral kerja, ada pegawai yang masih mengabaikan tanggung jawabnya dan lebih mengutamakan kepentingan pribadi, sehingga pekerjaan tidak selesai dan tidak dikumpulkan tepat waktu. Dengan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja.

Untuk mengatasi masalah yang ada dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah iklim organisasi. Berdasarkan observasi dan masukan dari pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat, diketahui bahwa hubungan antara pegawai seringkali kurang harmonis. Selain itu, kurangnya pembagian tugas yang jelas dan beban kerja yang tidak merata menciptakan iklim kerja yang tidak kondusif serta menyebabkan perbedaan persepsi yang belum terselesaikan. Inilah gambaran umum iklim organisasi di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Merujuk hal ini, judul yang diangkat adalah "***Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat***" akan dilakukan berdasarkan latar belakang di atas.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah peneliti adalah sebagai berikut, berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah:

1. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana iklim organisasi di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh iklim kerja terhadap tingkat kepuasan karyawan di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Tergambarnya kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Tergambarnya iklim organisasi di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Ter analisisnya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini terdiri dari 3 manfaat, bagi peneliti, Bagi Lembaga, dan Bagi Peneliti Selanjutnya.

1. Untuk peneliti, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan mereka tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Untuk lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan masukan tentang cara meningkatkan iklim organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan penelitian ini berguna sebagai salah satu referensi penelitian pada topik yang sama.

1.5 Struktur Organisasi Proposal Skripsi

BAB I Pendahuluan, berfungsi sebagai penjelasan terkait pendahuluan. bagian awal yang memaparkan konteks dan alasan dilakukannya penelitian. Di dalamnya terdapat penjelasan mengenai latar belakang yang melatarbelakangi penelitian, rumusan masalah yang ingin dipecahkan, tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian, manfaat yang dapat diperoleh dari *Output* penelitian, serta gambaran mengenai struktur organisasi penelitian yang akan dilakukan.

BAB II Kajian Pustaka, Bagian ini menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan penelitian, kerangka pikir yang memberikan gambaran tentang cara peneliti memproses dan mengorganisasi informasi selama penelitian, serta *Output* penelitian dari peneliti sebelumnya yang relevan.

BAB III Metode Penelitian, Bagian ini menjelaskan tentang desain penelitian yang mencakup pendekatan dan metode yang digunakan. Di dalam bab ini juga dibahas lokasi dan sampel penelitian, alat atau instrumen yang digunakan untuk penelitian, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan, Bagian ini berisi penjelasan mengenai *Output* temuan dan analisis yang diperoleh dari pengolahan data penelitian. Selain itu, dibahas pula interpretasi *Output* temuan dalam konteks menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan.

BAB V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, Bagian ini mencakup kesimpulan dari *Output* akhir penelitian, implikasi dari temuan tersebut, serta rekomendasi untuk langkah-langkah selanjutnya atau aplikasi praktis yang mungkin diperlukan.