

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan hal yang terpenting karena SDM menjadi pusat dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, dan organisasi yang berkaitan, Sihotang (dalam Lijan Poltak, 2016, hlm. 8). Disinilah pentingnya peran manajer sumber daya manusia dalam mengelola pegawai diantaranya dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Dari survei yang dilakukan oleh *Accenture "Defining Success Your Way"* tahun 2013, 53% perempuan yang bekerja sudah merasa puas dengan pekerjaannya dan pencapaian mereka. Dibandingkan survei pada tahun 2012, kepuasan kerja pegawai di tahun 2013 ternyata meningkat hingga 10%. Karenanya mereka tidak berminat untuk mencari pekerjaan yang lain. Survei ini pun mengungkapkan bahwa peningkatan kepuasan akan pekerjaan disebabkan oleh lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan kondusif untuk peningkatan kinerja pegawai. Survei ini melaporkan bahwa 59% responden mengaku lingkungan kerja yang baik dan bisa memberikan kepuasan kerja adalah yang tahu bagaimana cara menghargai pegawainya dalam berbagai aspek. Selain itu, responden mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang bisa membuat mereka puas adalah lingkungan kerja yang fleksibel (50%), menyenangkan dan penuh tantangan (49%), dan menyenangkan (43%). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kehadiran rekan kerja yang jujur (54%), bisa diandalkan dan dipercaya (44%), serta pandai (33%).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015) serta Mukti Wibowo, M. Al Musadieg, dan Gunawan Eko (2014) menyimpulkan bahwa faktor penentu kepuasan kerja pegawai

diantaranya adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang berada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan bagi pegawai itu sendiri (Sutrisno, 2010, hlm. 118).

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berhubungan dengan atasan maupun bawahan serta rekan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sedarmayanti (2011, hlm. 26) bahwa lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang berada di sekitar tempat kerja serta dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun bawahan serta hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung persepsi setiap orang dalam menilai dan merasakan apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan yang dilakukan. Rasa suka maupun tidak suka terhadap suatu pekerjaan yang dikerjakan bisa menjadi salah satu ciri seseorang mencapai atau tidaknya suatu kepuasan dalam bekerja. Dalam berbagai teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat seseorang merasa lebih puas terhadap pekerjaannya daripada lainnya (Hartatik, 2014, hlm. 226).

Menurut Wexley & Yulk (1977, hlm. 9) dalam bukunya yang berjudul "*Organizational Behavior and Personnel Psychology*" yang dikutip oleh Moch. As'ad (2004, hlm. 105) terdapat tiga teori kepuasan kerja, diantaranya:

1. *Discrepancy Theory* (Teori Perbandingan), teori ini dipelopori oleh Porter yang mengukur kepuasan kerja dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya ada dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan ini dapat tercapai apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan

apa yang dipersepsikan, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dari standar maka semakin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

2. *Equity Theory* (Teori Keadilan), teori ini dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini yaitu Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969) bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perasaan puas atau tidak puas atas situasi tertentu tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*iniquity*). Perasaan adil dan tidak adil yang dirasakan ini didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat maupun jenis pekerjaan yang sama baik ditempat yang sama ataupun berbeda. Secara umum keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterima atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan dirinya sendiri. Sebaliknya, ketidakadilan dapat dirasakan apabila perlakuan yang diterima dirasa merugikan. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang dapat mempengaruhi prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.
3. Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Federick Herzberg mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.
 - 1) Faktor Intrinsik merupakan faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek yang berasal dari dalam dirinya. Faktor ini menjelaskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*).
 - 2) Faktor Ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar dirinya. Faktor ini berhubungan dengan (*job context*). Faktor ini menjelaskan hubungan seseorang dengan hal-hal yang berada di lingkungan kerja di sekitarnya (*job content*).

Dari penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, pada kasus ini peneliti akan menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini akan dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bogor yang berlokasi di Jl. Kapten Muslihat No. 21 Rt 01/01, Pabaton, Kec. Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16122. Berdasarkan

observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dalam kegiatan *Internship* Manajemen Pendidikan di Bappeda Kota Bogor selama tiga bulan lamanya. Hal-hal yang ditemukan peneliti selama melakukan *internship* di Bappeda Kota Bogor diantaranya adalah pembagian beban kerja yang tidak merata karena kurangnya sumber daya manusia, terjadinya pergantian pemimpin lembaga dan rekan kerja, serta perubahan sistem kerja. Untuk tetap bisa menjaga kepuasan kerja pegawai dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini lah yang menjadi alasan peneliti melakukan penelitian di Bappeda Kota Bogor karena ingin mengetahui lebih dalam mengenai “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kota Bogor*”.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, untuk menghindari salah penafsiran dan menjadi fokus penelitian, peneliti membuat batasan secara konseptual dan kontekstual.

1. Konseptual

Secara konseptual penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja (fisik dan non fisik) terhadap kepuasan kerja pegawai di Bappeda Kota Bogor.

2. Kontekstual

Secara kontekstual peneliti melakukan penelitian ini terhadap pegawai di Bappeda Kota Bogor.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di Bappeda Kota Bogor?
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Bappeda Kota Bogor?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Bappeda Kota Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini untuk memperoleh gambaran mengenai “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Bappeda Kota Bogor*”.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja di Bappeda Kota Bogor.
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja pegawai di Bappeda Kota Bogor.
3. Untuk memperoleh seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Bappeda Kota Bogor.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan peneliti khususnya dalam mengetahui “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kota Bogor*”.

2. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak lembaga, khususnya dalam memberikan perhatian lebih kepada pegawai mengenai “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kota Bogor*”.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi berisi tentang keseluruhan isi skripsi mulai dari bab I hingga bab V.

Bab I berisi uraian tentang pendahuluan yang merupakan bagian awal dari pembuatan skripsi yang terdiri dari:

1. Latar Belakang Penelitian
2. Rumusan Masalah Penelitian
3. Tujuan Penelitian
4. Manfaat Penelitian
5. Struktur Organisasi Skripsi

Bab II mengenai kajian pustaka dan hipotesis penelitian. Fungsi dari kajian pustaka ini sendiri yaitu sebagai landasan teoritik dalam penyusunan pertanyaan penelitian, tujuan, serta hipotesis.

Bab III akan membahas mengenai metode penelitian yang terdiri atas:

1. Desain Penelitian
2. Partisipan
3. Populasi dan Sampel
4. Instrumen Penelitian
5. Prosedur Penelitian
6. Analisis Data

Bab IV berisi tentang temuan dan pembahasan yang terdiri dari:

1. Pengolahan Data
2. Pengolahan Data Kuantitatif
3. Pembahasan Data Penelitian

Bab V berisikan tentang simpulan dan saran secara keseluruhan dari hasil analisis temuan penelitian. Terdapat dua alternatif untuk penulisan kesimpulan sendiri yaitu dengan cara per butir atau menggunakan urain padat.