

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi yaitu tempat atau wadah dari sekumpulan orang yang memiliki tujuan yang sama dan ingin mewujudkan tujuan tersebut. Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Hari Sulaksono (2015, hlm. 2) menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan urutan yang tersusun dari sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama dimana tujuan akan tercapai secara efisien dan efektif melalui tindakan bersama.

Dari penjelasan tersebut maka dapat dipahami bahwa organisasi merupakan tempat di mana sekumpulan orang menyelesaikan tugasnya masing – masing yang saling terkait secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditentukan. Di dalam sebuah organisasi, kualitas kinerja dari sumber daya manusia atau pegawainya merupakan hal yang harus diperhatikan, karena hal tersebut akan memengaruhi dalam proses mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Ahmadi (2021, hlm. 2) menyebutkan bahwa kinerja pegawai akan memberikan dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berkualitas atau tidaknya kinerja pegawai akan memengaruhi berkualitas atau tidaknya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penjelasan tersebut memberikan pemahaman bahwa apabila sebuah organisasi memiliki keinginan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, maka organisasi tersebut harus mampu mempertahankan kinerja pegawainya. Salah satu cara untuk mempertahankan kinerja pegawai agar terus berkualitas atau bahkan meningkat adalah dengan memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai. Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Vera Siangdi, dkk yang dikutip dari Wexley dan Yuki (dalam Raja Uluan Tumanggor, 2018, hlm. 22) yang menyatakan secara tidak langsung kinerja pegawai dalam organisasi akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Maka dari itu, sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para pegawainya. Menurut Hussein Fattah (2017, hlm. 68) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa senang dan tidak senang yang dirasakan oleh pegawai atas pekerjaan, kepuasan kerja juga merupakan reaksi pegawai secara emosional terhadap situasi kerja yang penentuannya didasari dari pencapaian hasil, memenuhi, atau melebihi harapan. Salah satu yang menjadi harapan dari setiap pegawai merupakan kompensasi serta kesejahteraan. Peraturan yang mengatur hal tersebut adalah Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 poin 30 dan poin 31 mengatur terkait hak bagi setiap pegawai, seperti gaji/upah dan kesejahteraan pegawai baik yang bersifat jasmani atau rohani. Dengan adanya aturan tersebut, maka wajib bagi setiap tempat kerja untuk mewujudkan hal tersebut.

Salah satu hal yang akan memengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah iklim organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Adamy, 2016, hlm. 76) pada faktor hygiene dikemukakan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kondisi kerja tersebut merupakan iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan situasi di dalam lingkungan kerja yang dirasakan oleh para pegawai dan dapat memengaruhi pegawai dalam berperilaku. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Badu dan Novianty Djafri (2017, hlm. 117) yang menyampaikan bahwa iklim organisasi adalah kondisi karakteristik yang ada dalam dunia kerja yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi.

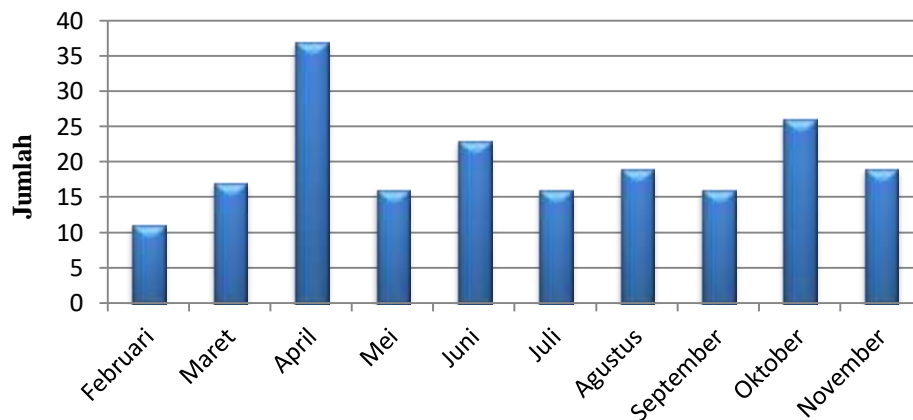
Penelitian yang dilakukan oleh Sri Sarjana (2012) dilakukan dengan menggunakan metode *ex post facto*. Dari penelitiannya tersebut, dinyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 93%. Sama halnya dengan hasil penelitian dari Sri Sarjana, penelitian yang dilakukan oleh Srijanti Lagonah (2016) juga memiliki hasil bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 33,87%. Hasil penelitian tersebut telah mendukung teori yang

mengemukakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDM Aparatur) Kementerian ESDM merupakan sebuah organisasi yang memiliki tugas untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dengan maksud untuk mengembangkan sumber daya manusia aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi. Agar tugas yang dilaksanakan oleh PPSDM Aparatur Kementerian ESDM menghasilkan output yang berkualitas, maka tingkat kepuasan kerja pegawainya perlu diperhatikan, karena itu menjadi salah satu dari faktor peningkatan kinerja pegawai. Menurut hasil studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan, ditemukan indikasi adanya ketidakpuasan pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM yang dilihat dari 3 aspek, yaitu kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* pegawai. Hal tersebut dilakukan berdasarkan teori yang disampaikan oleh Kartini Hanafi, dkk yang menyatakan bahwa yang dapat menjadi indikasi rendahnya kepuasan kerja adalah kedisiplinan, moral kerja, serta *turnover* (2022, hlm. 63). Hal ini juga diperkuat dengan yang disampaikan oleh Robbins (dalam Adisthia Faradina & Misbahuddin Azzuhri, 2016, hlm. 3) yang mengemukakan bahwa cara pegawai mengekspresikan ketidakpuasannya salah satunya dengan cara; pertama, keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Kedua, bekerja seenaknya (misalnya datang terlambat, tidak masuk kerja, membuat kesalahan dengan disengaja).

Berdasarkan data yang diterima oleh peneliti, diketahui bahwa dalam aspek kedisiplinan masih terdapat pegawai yang terlambat pada periode bulan Februari hingga November tahun 2021. Berikut merupakan data keterlambatan pegawai PPSDM Aparatur Kementerian ESDM dari bulan Februari hingga November:

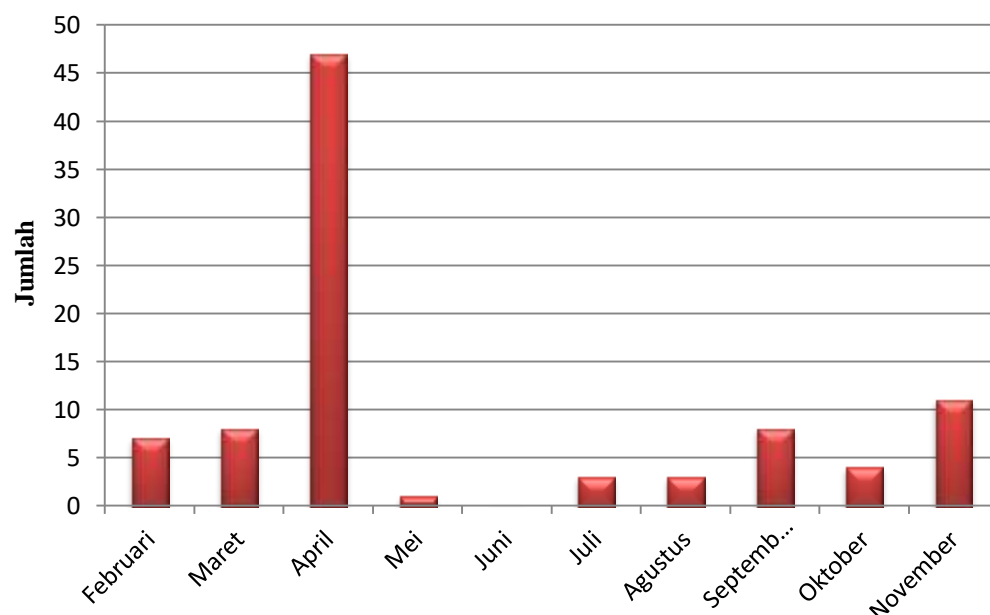
Data Keterlambatan Masuk Kerja Pegawai Tahun 2021



Gambar 1 Data Keterlambatan Masuk Kerja Pegawai Tahun 2021

Berdasarkan data keterlambatan masuk kerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM terlihat bahwa tingkat disiplin pegawai terhadap jam masuk kerja masih naik-turun dan keterlambatan paling tinggi berada di bulan April. Lalu, dari aspek kehadiran juga masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja. Berikut merupakan data kehadiran pegawai PPSDM Aparatur Kementerian ESDM dari bulan Februari hingga November:

Data Ketidakhadiran Pegawai (Alpha) Tahun 2021



Gambar 2 Data Ketidakhadiran Pegawai (Alpha) Tahun 2021

Cantika Cahyani, 2022

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (PPSDM) APARATUR KEMENTERIAN ESDM Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dari data tersebut, ketidakhadiran pegawai dengan tanpa alasan atau kabar juga masih terjadi di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM. Data ketidakhadiran pegawai dengan keterangan alpha tertinggi di bulan April. Lalu, di bulan november juga terjadi peningkatan alpha pegawai jika dibandingkan dengan bulan Oktober. Data keterlambatan serta ketidakhadiran tersebut mendukung bahwa terdapat ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Robbins, bahwa ketika pegawai merasa tidak puas, maka akan mengekspresikan hal tersebut dengan bekerja seandainya yang salah satunya adalah datang terlambat serta tidak masuk kerja.

Data lain yang juga digunakan untuk memperkuat data – data tersebut adalah peneliti juga menemukan adanya *turnover* pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM dari tahun 2017 hingga 2020 yang dapat menjadi indikasi adanya ketidakpuasan kerja pegawai. Berikut merupakan data *turnover* pegawai PPSDM Aparatur Kementerian ESDM tahun 2017 hingga 2020:



Gambar 3 Data *Turnover* Pegawai Tahun 2017-2020

Keluar masuknya pegawai melalui data *turnover* tersebut dari tahun 2017-2020 sempat terjadi kenaikan yang cukup tinggi yaitu di tahun 2019 dengan 6 pegawai yang keluar atau *resign* dan pada tahun 2020 tetap ada pegawai yang keluar walaupun terjadi penurunan dengan jumlah pegawai yang keluar adalah 3 orang. Berdasarkan pendapat salah satu pegawai di

PPSDM Aparatur Kementerian ESDM penyebab keluarnya pegawai tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal yang salah satunya adalah pegawai tersebut diterima di tempat kerja lainnya terutama tempat kerja yang berstatus swasta. Hal ini semakin memperkuat bahwa terdapat ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dan sesuai dengan yang disampaikan oleh Robbins bahwa dengan keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan di tempat lain merupakan cara pegawai untuk mengekspresikan ketidakpuasan kerja. Salah satu pegawai tersebut juga menyampaikan informasi terkait moral kerja bahwa semangat para pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM terbilang baik, akan tetapi masih terdapat pegawai yang semangat kerjanya rendah. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi adanya ketidakpuasan pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM.

Dalam upaya menyelesaikan masalah tersebut dan meningkatkan kepuasan kerja, maka perlu memerhatikan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yang salah satunya adalah iklim organisasi. Gambaran iklim organisasi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Aparatur Kementerian ESDM berdasarkan pendapat salah satu pegawai bahwa PPSDM Aparatur Kementerian ESDM tidak memiliki sistem *reward* atau penghargaan kepada pegawai atas hasil kerjanya yang memuaskan. Hal ini akan menyebabkan pegawai merasa kurang diapresiasi atas hasil kerjanya yang baik, padahal sistem penghargaan ini merupakan salah satu yang hal penting yang dapat memicu atau memotivasi pegawai untuk selalu mengusahakan yang terbaik dari diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut dapat menyebabkan iklim organisasi di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM menjadi kurang baik yang mana seharusnya iklim organisasi harus dibentuk dengan baik agar suasana yang tercipta yaitu suasana positif yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud melakukan sebuah penelitian dengan judul “*Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Aparatur Kementerian ESDM*”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah yang ada, maka rumusan masalah yang telah peneliti rumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM?
2. Bagaimana gambaran iklim organisasi di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM?
3. Bagaimana gambaran pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus.

Adapun uraiannya adalah sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran kepuasan kerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM
2. Mengetahui gambaran iklim organisasi di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM
3. Mengetahui gambaran pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM

1.4 Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian yang tertera di atas tercapai, penelitian ini akan menghasilkan dua macam manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

Adapun harapan dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi atau sumber bagi pengembangan teori mengenai iklim organisasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menjadi pengalaman dalam meningkatkan wawasan peneliti mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Bagi Organisasi, diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai informasi tambahan dan masukan untuk meningkatkan iklim organisasi dalam proses peningkatan kepuasan kerja pegawai.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

BAB I Pendahuluan, merupakan penjelasan terkait pendahuluan serta merupakan tahap pertama dalam skripsi. Pendahuluan berisi penjelasan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi penelitian.

BAB II Kajian Pustaka, merupakan penjelasan terkait teori yang dijadikan acuan dalam pelaksanaan penelitian, kerangka pikir sebagai gambaran alur berpikir peneliti dalam melaksanakan penelitian, serta penelitian terdahulu.

BAB III Metode Penelitian, merupakan penjelasan terkait desain penelitian yang didalamnya terdapat pendekatan dan metode penelitian. Bab III juga memuat lokasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data berisi laporan tahap analisis data, serta teknik yang dipakai dalam analisis data tersebut.

BAB IV Temuan dan Pembahasan, merupakan penjelasan terkait dua hal utama yaitu temuan penelitian yang didasari hasil pengolahan dan analisis data untuk menghasilkan temuan yang didasari pada fokus penelitian serta tujuan penelitian, dan juga pembahasan atau analisis penemuan.

BAB V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, merupakan penjelasan terkait penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Peneliti memberikan saran atau rekomendasi atas temuan penelitian tersebut. Saran ditulis ditujukan kepada pembuat kebijakan, para pengguna hasil penelitian, peneliti berikutnya, dan kepada pemecah masalah di lapangan dari hasil penelitian.