

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (P4TK IPA) adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. Hal tersebut tertuang dalam SK Mendikbud No. 0529/O/1990. P4TK IPA merupakan sebuah lembaga yang ditugasi untuk mengembangkan sains melalui berbagai kegiatan diklat, pengkajian, penelitian dan pengembangan bahan ajar guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi tenaga teknis dan tenaga fungsional di bidang ilmu pengetahuan alam.

Peningkatan kualitas SDM dilaksanakan melalui pendidikan formal baik di dalam maupun luar negeri yaitu untuk pendidikan S1, S2, S3 dan pendidikan nonformal lainnya melalui *short course* di dalam dan luar negeri. Saat ini P4TK IPA memiliki 171 pegawai yang terdiri dari tenaga struktural dan tenaga fungsional. Tabel 1.1 berikut menyajikan tentang jumlah pegawai P4TK IPA.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Pegawai P4TK IPA Tahun 2011**

No	Keterangan	Jumlah Pegawai
1	Tenaga Struktural	118
2	Tenaga Fungsional	53
<b>Jumlah</b>		<b>171</b>

Sumber: Sub Bagian Tata Laksana & Kepegawaian P4TK IPA Tahun 2011

Tabel 1.1 memberikan informasi tentang jumlah pegawai di P4TK IPA. Dengan 171 pegawai yang dimiliki, maka peserta diklat diharapkan mendapatkan pelayanan yang terbaik dan maksimal.

Lembaga P4TK IPA memiliki tujuan untuk tumbuh menjadi lembaga yang unggul dalam skala global dan mampu beroperasi dengan mengombinasikan, mensinergikan berbagai sumber daya termasuk sumber daya alam, sumber daya manusia, ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan tersebut diantaranya adalah kehandalan dan kemampuan pegawai untuk mengoperasikan unit-unit yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Seperti diketahui, organisasi itu sendiri dapat hidup karena adanya manusia sebagai pegawainya.

Sebagai lembaga yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM tenaga teknis dan tenaga fungsional, khususnya di bidang ilmu pengetahuan alam, sudah sewajarnya P4TK IPA dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi peserta diklat dan juga pelayanan yang terbaik bagi para pegawainya. Untuk itu, kondisi pegawai P4TK IPA, harus selalu diperhatikan agar dalam pelaksanaan program diklat, tidak akan ada keluhan dari para pesertanya. Namun, mengelola pegawai bukanlah hal yang mudah karena setiap pegawai mempunyai pikiran, status, serta latar belakang yang heterogen. Dengan kondisi pegawai yang beraneka ragam ini, sebuah organisasi dituntut untuk bisa mendorong mereka agar tetap efektif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Untuk itu, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik di P4TK IPA sehingga mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Begitu banyak permasalahan-permasalahan seputar manajemen sumber daya manusia yang menyebabkan sebuah organisasi mengalami kemunduran. Permasalahan ini pada akhirnya akan berkembang menjadi suatu permasalahan yang kompleks yang berakibat pada segala aspek organisasi. Masalah yang timbul ini disebabkan oleh adanya ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Salah satu indikasi dari menurunnya tingkat kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), menurunnya produktivitas atau prestasi kerja pegawai (*performance*). Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

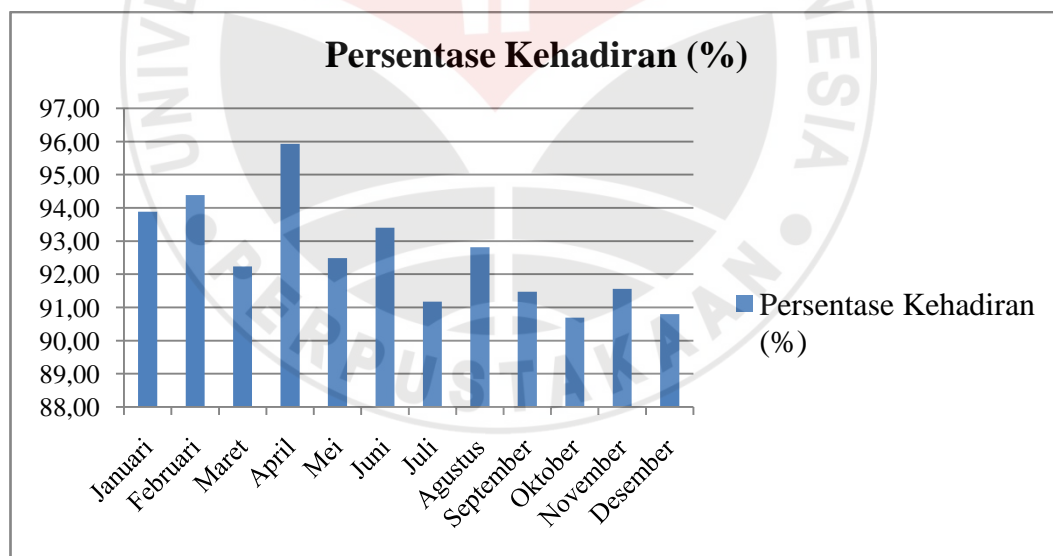
Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja, seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan lain sebagainya. Faktor-faktor tersebut apabila tetap dibiarkan akan berdampak terhadap disiplin kerja yang menurun yang diakibatkan oleh ketidakpuasan kerja pegawainya.

Kenyataan tentang adanya masalah kepuasan kerja dialami pula oleh lembaga P4TK IPA, terutama pegawai strukturalnya. Hal tersebut dapat dilihat dari data ketidakhadiran pegawai struktural selama tahun 2011. Berikut data berupa tabel dan grafik kehadiran pegawai struktural P4TK IPA dari mulai bulan Januari sampai dengan Desember 2011.

**Tabel 1.2**  
**Persentase Kehadiran Pegawai Struktural P4TK IPA**  
**Periode Januari - Desember 2011**

No	Bulan	Persentase Kehadiran (%)
1	Januari	93,88
2	Februari	94,39
3	Maret	92,23
4	April	95,93
5	Mei	92,49
6	Juni	93,40
7	Juli	91,17
8	Agustus	92,81
9	September	91,47
10	Oktober	90,69
11	November	91,56
12	Desember	90,80

Sumber: Sub Bagian Tata Laksana & Kepegawaian P4TK IPA Tahun 2011



**Gambar 1.1**  
**Grafik Persentase Kehadiran Pegawai Struktural P4TK IPA**  
**Periode Januari - Desember 2011**

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai struktural P4TK IPA selama periode 2011 berfluktuatif dan cenderung mengalami penurunan selama periode Januari sampai dengan

Desember 2011. Persentase kehadiran paling rendah sebesar 90,69% terjadi pada bulan Oktober 2011. Selain itu, tingkat kehadiran selama tahun 2011 setiap bulannya berada dibawah standar toleransi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 100% setiap bulannya. Rendahnya tingkat kehadiran yang belum memenuhi standar tersebut mengindikasikan adanya masalah ketidakpuasan kerja yang cukup serius dan harus segera ditangani. Masalah kepuasan kerja pegawai struktural yang terjadi di lembaga P4TK IPA ini harus segera ditangani agar semua tujuan lembaga ini dapat tercapai.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat.

Selain ketidakhadiran pegawai, terdapat faktor lain yang mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja dalam sebuah organisasi, salah satunya adalah keterlambatan pegawai dalam masuk kerja. Keterlambatan pegawai dalam masuk kerja seringkali dianggap hal yang wajar oleh beberapa pegawai dalam setiap organisasi. Padahal seharusnya hal tersebut dapat diminimalisasi oleh setiap pegawai agar mereka dapat segera melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang mereka lakukan akan selesai tepat pada waktunya. Keterlambatan pegawai dalam masuk kerja juga terjadi di lembaga P4TK IPA. Meskipun sistem absensi yang digunakan di lembaga ini sudah menggunakan sistem *time*

*electric/fingerprint* sehingga dapat diketahui jam masuk dan keluar pegawainya, namun tetap saja masih ditemukan beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja. Berikut rekapitulasi jumlah keterlambatan pegawai struktural P4TK IPA dalam masuk kerja dari mulai bulan Januari sampai dengan Desember 2011.

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Pegawai Struktural P4TK IPA**  
**Periode Januari - Desember 2011**

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan (Orang)
1	Januari	26
2	Februari	18
3	Maret	20
4	April	16
5	Mei	25
6	Juni	13
7	Juli	23
8	Agustus	14
9	September	12
10	Oktober	18
11	November	24
12	Desember	28

Sumber: Sub Bagian Tata Laksana & Kepegawaian P4TK IPA Tahun 2011

Dari rekapitulasi keterlambatan pegawai struktural pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat dari waktu yang ditentukan oleh lembaga yaitu pukul 07.30 WIB, walaupun rata-rata keterlambatan pegawai hanya 5-15 menit dari waktu yang ditentukan. Meskipun demikian, keterlambatan pegawai dalam masuk kerja akan mengakibatkan pekerjaan menjadi terbengkalai dan terkadang tidak selesai tepat pada waktunya sehingga akan berdampak kurang baik bagi tujuan lembaga P4TK IPA.

Masih adanya pegawai yang datang terlambat mengindikasikan kepuasan kerja pegawai struktural di lembaga P4TK IPA mengalami masalah dan harus

segera dibenahi. Hal ini dapat disebabkan oleh kebosanan akibat lingkungan kerja yang menjadikan pekerjaan mereka menjadi monoton dan mungkin juga akibat pekerjaan yang dikerjakan terlalu sederhana. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara prapenelitian peneliti dengan Kasubbag. Tata Laksana & Kepegawaian P4TK IPA, Bapak Aang Gumilar. Menurut beliau “*Banyak keluhan-keluhan yang masuk dari pegawai yang menyatakan bahwa mereka merasa bosan akibat apa yang mereka kerjakan hanya itu-itu saja. Selain itu, kondisi kerja yang kurang stabil di P4TK IPA menyebabkan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja*”. Hal ini dikhawatirkan akan berdampak pada ketidakpuasan kerja pegawai struktural di lembaga P4TK IPA.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai adalah dengan lingkungan kerja yang baik agar pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Sebagai contoh, perusahaan harus selalu memonitor dan mengevaluasi kondisi lingkungan kerja secara teratur agar pegawai selalu merasa nyaman dalam bekerja. Perusahaan juga dapat memberikan *reward & punishment* kepada pegawai yang berprestasi dan pegawai yang lalai dalam bekerja. Dengan begitu pegawai pun akan semakin terpacu untuk memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan dan mau mengerahkan segala kemampuan dan upayanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan kata lain, kepuasan kerja akan didapatkan pegawai apabila ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempatnya bekerja.

Selain data-data yang telah dipaparkan sebelumnya, untuk memperkuat dugaan peneliti mengenai adanya ketidakpuasan pegawai P4TK IPA maka peneliti



menyebarkan angket prapenelitian kepada 20 peserta diklat supervisi akademik pengawas sekolah provinsi Jawa Barat mengenai bagaimana kegiatan pelatihan yang dilaksanakan P4TK IPA dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Penilaian Peserta Diklat mengenai Kegiatan Pelatihan**

Pertanyaan	Jawaban				
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk	Sangat Buruk
1. Bagaimana kesesuaian jadwal kegiatan pelaksanaan diklat?	2	6	10	2	-
2. Bagaimana efisiensi waktu pelaksanaan diklat?	1	2	13	4	-
3. Bagaimana keramahan panitia diklat dalam melayani peserta diklat?	1	5	8	6	-
4. Bagaimana kecekatan panitia diklat dalam melayani peserta diklat?	5	7	5	3	-
5. Bagaimana kualitas pelayanan panitia diklat secara keseluruhan?	3	5	8	4	-

Dari penilaian peserta diklat mengenai kegiatan pelatihan pada tabel 1.4 dapat diketahui bahwa masih terdapat peserta diklat yang mengungkapkan bahwa kegiatan pelatihan yang dilaksanakan P4TK IPA adalah buruk dan mayoritas dari 20 peserta diklat tersebut hanya menyatakan cukup. Hal tersebut dapat dilihat dari tanggapan peserta diklat mengenai kualitas pelayanan panitia diklat secara keseluruhan. Untuk mewujudkan tujuan lembaga P4TK IPA yang memiliki tujuan meningkatkan kualitas SDM tenaga teknis dan fungsional, sudah sewajarnya lembaga ini memberikan program diklat secara maksimal dan seharusnya tanggapan dari mayoritas peserta diklat tersebut adalah sangat baik atau paling tidak kegiatan diklat tersebut mendapat tanggapan baik dari mayoritas pesertanya.



Kualitas pelayanan yang diberikan panitia diklat terhadap peserta diklat sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja panitia diklat, dalam hal ini panitia diklat adalah pegawai struktural P4TK IPA, apabila panitia diklat sudah merasa puas dalam bekerja maka hasil akhir atau output yang dihasilkan akan baik pula, output yang dihasilkan yaitu pelayanan yang diberikan kepada peserta diklat. Berdasarkan data penilaian peserta diklat mengenai kegiatan pelatihan yang dilaksanakan P4TK IPA dapat diketahui bahwa panitia diklat tersebut diindikasikan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja sehingga pelayanan yang diberikan kepada peserta diklat tidak maksimal.

Adanya keluhan pegawai akan kondisi pekerjaan, rendahnya penilaian peserta diklat mengenai kegiatan pelatihan yang diberikan, meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja merupakan indikasi rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tidak stabil. Lingkungan kerja bukan hanya berpengaruh pada semangat kerja dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Karena dengan lingkungan kerja yang baik akan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja itu sendiri terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk mengamati faktor lingkungan kerja non fisik karena lingkungan kerja non fisik ini sangat erat kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari dan juga

hubungan antar pegawai di tempat kerja. Oleh karena itu, lembaga P4TK IPA harus dapat mengatur lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja non fisik, sebaik mungkin, sebab apabila hal tersebut diabaikan maka akan terjadi kesenjangan antara tujuan dengan hasil yang diberikan oleh setiap pegawainya.

Melihat fenomena dan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Persepsional Pegawai Struktural Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Salah satu bentuk sikap mental yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan guna mencapai produktivitas kerja. Seseorang yang merasa puas dalam bekerja biasanya selalu diakaitkan dengan ketaatannya dalam mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Misalnya, datang dan pulang kerja tepat waktu, tidak meninggalkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tingkat kehadirannya yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sebelumnya telah dipaparkan terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai pada lembaga P4TK IPA, yaitu:

- Rendahnya tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja

- Masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja
- Pegawai merasa bosan dengan apa yang dikerjakannya
- Pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja
- Rendahnya penilaian peserta diklat mengenai kegiatan pelatihan yang diberikan

Apabila hal ini dibiarkan terus-menerus dan tidak segera dibenahi, maka dampak yang akan ditimbulkan sangat kompleks, lebih jauhnya visi dan misi lembaga P4TK IPA tidak dapat sepenuhnya tercapai. Maka dari itu, perlu adanya suatu pembenahan tentang peningkatan kepuasan kerja pegawai di lembaga P4TK IPA dengan memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu lingkungan kerja non fisik.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran persepsional pegawai mengenai lingkungan kerja non fisik pegawai struktural di P4TK IPA?
2. Bagaimana gambaran persepsional pegawai mengenai kepuasan kerja pegawai struktural di P4TK IPA?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai struktural di P4TK IPA?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran persepsional pegawai mengenai lingkungan kerja non fisik pegawai struktural di P4TK IPA.

2. untuk mengetahui bagaimana gambaran persepsional pegawai mengenai kepuasan kerja pegawai struktural di P4TK IPA.
3. untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai struktural di P4TK IPA.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi untuk bidang manajemen sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja.

#### **2. Kegunaan Praktis**

Peneliti berharap penelitian ini berguna bagi berbagai pihak, diantaranya:

- Bagi Peneliti, untuk menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia, agar dapat membedakan antara apa yang terjadi di lapangan dengan ilmu dan teori yang peneliti dapatkan selama di bangku perkuliahan.
- Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan serta membuat kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja pegawai khususnya di P4TK IPA.