

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi, Sumber daya yang menjadi elemen paling penting yaitu Sumber Daya Manusia. Menurut Edy Sutrisno (2009,hlm.3) menyatakan bahwa “ Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa) ”. Berdasarkan hal tersebut bahwa SDM memiliki peran sebagai aset penting yang memiliki keunggulan dalam aspek kompetensi maupun keilmuan yang berpengaruh pada berkelanjutan suatu organisasi dan sebagai pihak dominan dalam setiap kegiatan organisasi serta selalu berperan aktif karena manusia menjadi perencana, pelaksana dan pengendali terwujudnya tujuan organisasi yang berkualitas sehingga mampu bertahan dan bersaing dengan organisasi lainnya. Untuk mencapai organisasi yang berkualitas perlu adanya peran pegawai sebagai tombak utama sebab dalam satuan unit kerja bahwa pegawai tidak hanya bekerja demi mencapai tujuan organisasi tetapi setiap pegawai memiliki harapan dalam pekerjaannya. Secara sederhana, setiap pegawai yang terpenuhi keinginan dan kebutuhan atau tidak ada perbedaan antara keinginan dan kebutuhan dengan realita maka akan memperoleh suatu kepuasan. Sejatinya, jika pegawai tidak merasa puas maka akan menimbulkan perilaku negatif atas pekerjaannya dan memberikan sikap pengabaian dalam lingkungan kerja.

Menurut Robbins (dalam Meithiana Indrasari,2017,hlm.39) menyatakan bahwa “ kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima “. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan kebutuhan dalam diri setiap individu tetapi semakin banyak aspek dalam pekerjaannya sesuai keinginan maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaannya.

Menurut Meithiana Indrasari (2017) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu elemen penting dalam organisasi sebab akan mempengaruhi perilaku pegawai menjadi positif atau negatif yang mempengaruhi juga kinerja. Dia mengatakan bahwa

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti perilaku malas, rajin, atau produktif. Artinya perilaku manusia ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pada pengenalan yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasi dan perannya dalam organisasi. (hlm.40)

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan pegawai dapat mempengaruhi perilaku pegawai di tempat kerja. Sebab, setiap orang yang mau bekerja memiliki motif atau dorongan dalam dirinya untuk memenuhi harapan dan/atau memperoleh kepuasan sehingga kepuasan kerja menjadi komponen sangat penting dalam menentukan hasil pekerjaan atau kinerja dalam suatu organisasi.

Terdapat beberapa manfaat kualitas kehidupan kerja, yaitu : (Siti Nur Azizah,2022)

- 1) Untuk meningkatkan moral kerja dan mengurangi tingkat stres;
- 2) Untuk meningkatkan kompetensi;
- 3) Untuk meningkatkan produktivitas;
- 4) Untuk meningkatkan kepuasan;
- 5) Untuk meningkatkan kebanggaan kerja; dan
- 6) Untuk meningkatkan komitmen.

Berdasarkan manfaat kualitas kehidupan kerja tersebut salah satunya terdapat terjadi peningkatan kepuasan yang berarti dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh lembaga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Davis (dalam Noer Soetjipto,2017,hlm.35) “Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) merupakan keadaan lingkungan kerja yang baik atau tidak baik bagi karyawan, tujuan yang mendasar adalah untuk mengembangkan suatu lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan sesuai dengan kesejahteraan ekonomi dalam organisasi.” Sedangkan, Menurut Gibson (dalam

Noer Soetjipto,2017,hlm.36) menyatakan bahwa “ Kualitas Kehidupan Kerja merupakan adanya itikad dan upaya pihak manajemen untuk meningkatkan martabat semua pekerja, memperkenalkan perubahan dalam suatu budaya organisasi dan meningkatkan kesejahteraan fisik serta emosi pegawai”. Berdasarkan dua definisi tersebut dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi atau lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan yang menyangkut persepsi pegawai yang merasa puas sehingga meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam suatu organisasi. Secara garis besar, kualitas kehidupan kerja tidak dilakukan untuk menjadikan pekerjaan menjadi lebih baik, tetapi memfokuskan pekerja menjadi lebih baik dalam pekerjaan.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) merupakan salah satu unit kerja dari Eselon II yang berada di bawah naungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM) tugasnya adalah melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di bidang Kepemimpinan, Manajemen dan Administrasi sesuai Peraturan Pemerintah No.13 Tahun 2016 mengenai OTK KESDM. Hal ini dimaksudkan bahwa sebagai pusat penyelenggara pendidikan dan pelatihan (diklat) pada lingkungan ESDM di bidang manajemen, kepemimpinan dan administrasi untuk mengembangkan kompetensi aparatur. (Sumber : Website PPSDM Aparatur)

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama tiga bulan dalam melaksanakan Magang yang dimulai pada tanggal 06 September s.d 06 Desember 2022 di PPSDM Aparatur KESDM dapat diketahui bahwa pegawai melakukan setiap pekerjaan dilakukan secara berulang – ulang pada setiap harinya atau dapat dikatakan monoton dan tidak ada pekerjaan yang menantang atau dinamis sehingga akibatnya pegawai merasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaannya yang berdampak pada menurunnya semangat kerja. Sebagaimana hal tersebut berkaitan dengan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Fred Luthans (2010) yaitu pekerjaan itu sendiri, artinya bahwa

pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab sebab pekerjaan yang terlalu mudah atau tidak menantang seringkali memberikan rasa jenuh atau bosan, tetapi apabila pekerjaan terlalu sulit membuat pegawai putus asa sehingga pekerjaan yang kategori sedang yang dapat membuat pegawai senang dan puas. Kemudian, rasa jenuh berdampak pada menurunnya semangat kerja yang dapat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan yang dapat di tandai dengan tingkat keterlambatan pegawai sebagai respon ketidakpuasan kerja yang bersifat pasif memungkinkan memperburuk kondisi pekerjaan.

Adapun Job Description yang selalu dikerjakan setiap hari yaitu membuat grup *whatsapp* peserta diklat, membuat daftar hadir peserta diklat, mencatat keaktifan peserta diklat, membuat laporan di setiap kegiatan diklat, menghubungi dan melakukan koordinasi dengan Widyaiswara. Selain itu, diperoleh informasi mengenai Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Tidak Tetap di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM, sebagai berikut:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Tidak Tetap
Bulan Januari s.d November Tahun 2022

di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur KESDM

No.	Bulan	Tanpa Keterangan	Datang Terlambat	Pulang Cepat
1.	Januari	29	22	1
2.	Februari	25	22	7
3.	Maret	30	22	3
4.	April	26	30	40
5.	Mei	16	35	33
6.	Juni	23	37	7
7.	Juli	19	30	12
8.	Agustus	56	27	11
9.	September	40	30	4
10.	Oktober	63	23	5
11.	November	164	25	6

Jesika Sri Mulyani, 2023

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Tetap di PPSDMA Kementerian ESDM

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

Sumber Sub.bagian Kepegawaian di PPSDMA KESDM

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pada aspek tanpa keterangan selama 11 (sebelas) bulan memiliki pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan hampir meningkat jumlahnya, dan terdapat peningkatan jumlah keterlambatan pegawai yang melebihi jam masuk kerja yang seharusnya pukul. 08.00 WIB serta adanya peningkatan jumlah pulang cepat pegawai sebelum jam pulang kerja yang seharusnya pukul. 16.00 WIB. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengabaian disiplin kerja yang dapat disebabkan oleh ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, untuk meminimalisir ketidakpuasan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja bahwa lembaga harus merespon kebutuhan pegawai dengan tindakan yang perlu dilakukan yaitu melalui kualitas kehidupan kerja sebagai sebuah proses yang merespon kebutuhan pegawai. Dapat diketahui bahwa, semakin baik kualitas kehidupan kerja pegawai maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawai yang kemudian berpengaruh pada hasil kerja pegawai atau kinerja pegawai.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rinanti Rahayuning Bakti pada tanggal 6 Juni 2018 dengan judul “ Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya “. Dapat diketahui bahwa penelitian ini menggunakan metode analitik dengan desain penelitian *cross sectional* dan sampel sebanyak 57 responden yang menggunakan *simple random sampling*. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA X Surabaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 atau $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai akan meningkat seiring dengan baiknya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan dan sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti tertarik untuk mengangkat masalah terkait “ Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Tetap Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Aparatur Kementerian ESDM ”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Batasan Masalah Penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini untuk menghindari permasalahan penelitian tidak menyimpang atau tidak melebar dari pokok masalah sehingga penelitian ini lebih terarah dan lebih mudah dalam mencapai tujuan penelitian, adapun sebagai berikut :

a. Batasan Konseptual

Batasan konseptual penelitian ini, peneliti memberikan pembatasan dengan ruang lingkup kepuasan kerja meliputi Teori Kepuasan Kerja, Dimensi Kepuasan Kerja, dan Pengukuran Kepuasan Kerja.

Berdasarkan ruang lingkup tersebut secara konseptual, penelitian ini akan dibatasi pada dimensi kepuasan kerja karena penelitian ini mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai yang mengacu aspek pengukurannya pada dimensi. Kemudian, Pada masalah penelitian ini berkisar pada kajian pengaruh kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai variabel terikat.

b. Batasan Kontekstual

Dalam batasan konstekstual penelitian, peneliti melakukan penelitian terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Tetap di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur KESDM. Yang dimaksud Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai kontrak yang direkrut langsung oleh lembaga dengan status PPK (Pejabat Pembuat Komitmen).

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Secara umum rumusan masalah penelitian ini yakni bagaimana gambaran mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Tetap di Pusat Pengembangan SDM Aparatur KESDM. Sedangkan, Secara khusus terdapat beberapa rumusan masalah yang menjadi fokus peneliti dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

- a. Bagaimana Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Tetap di PPSDM Aparatur ?

- b. Bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja di PPSDM Aparatur KESDM ?
- c. Bagaimana pengaruh dari Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Tetap di PPSDM Aparatur KESDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan umum dan tujuan khusus penelitian, sebagai berikut.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Tetap di Pusat Pengembangan SDM Aparatur KESDM.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan dalam penelitian ini dapat diuraikan, sebagai berikut:

- a. Terdeskripsikan Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Tetap di PPSDM Aparatur KESDM;
- b. Terdeskripsikan Kualitas Kehidupan Kerja Tidak Tetap di PPSDM Aparatur KESDM; dan
- c. Terdeskripsikan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Tetap di PPSDM Aparatur KESDM.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, terdapat beberapa manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini, dapat memperkaya data – data yang terkait dengan ilmu Administrasi Pendidikan, terutama terkait pemahaman perilaku organisasi yang membahas mengenai kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja yang ada di sebuah organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. **Bagi Lembaga**

Bagi lembaga dalam hal ini Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Aparatur Kota Bandung sebagai bahan evaluasi dalam pengambilan kebijakan khususnya pada aspek kualitas kehidupan kerja agar dapat mensejahterakan atau memberikan kepuasan kepada pegawainya.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan langsung sebagai alat bantu menerapkan dan membandingkan teori-teori yang diperoleh pada saat perkuliahan dengan realita dilapangan, serta diharapkan dapat memperkaya informasi dan pengetahuan terutama mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang berkaitan dengan studi tentang objek atau masalah yang sama.

1.5 Stuktur Organisasi Skripsi

Dalam struktur organisasi skripsi ini merupakan urutan sistematika penulisan skripsi yang terdiri dari 5 (lima) BAB meliputi BAB I Pendahuluan, BAB II Kajian pustaka, BAB III Metode penelitian, BAB IV Temuan dan pembahasan, serta BAB V Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi. Berikut uraian mengenai kelima BAB tersebut yang mengacu pada Pedoman Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021.

Pada Bab I Pendahuluan mencakup uraian dari latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

Pada Bab II Kajian Pustaka mencakup uraian berupa topik pembahasan permasalahan yang ada dimulai dari variabel yang diteliti dari berbagai ahli mengenai kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, penelitian terdahulu sebagai bahan pendukung penelitian, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti.

Pada Bab III Metode Penelitian mencakup uraian metode penelitian yang digunakan yang terdiri dari desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian dan analisis data.

Pada Bab IV Temuan dan Pembahasan mencakup dua hal utama yaitu temuan penelitian yang mengacu pada hasil pengolahan dan analisis data, serta membahas temuan penelitian untuk menjawab rumusan penelitian.

Pada Bab V Simpulan, implikasi, dan rekomendasi yang menyajikan interpretasi dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis penelitian dan menyarankan hal – hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.