BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi pada umumnya didirikan untuk mampu melayani masyarakat dengan baik serta mampu memenuhi kebutuhan masyarakat. Apabila instansi pemerintah sudah dapat melayani masyarakat dengan baik maka tujuan instansi pemerintah sudah dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan dari setiap instansi tentunya diperlukan strategi, perencanaan, yang matang maupun struktur manajemen yang tepat untuk mengelola dan mengatur arah dari setiap instansi tersebut. Salah satu struktur manajemen yang sangat penting diperhatikan oleh setiap perusahaan atau instansi adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Peran sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau instansi. Sehingga faktor sumber daya manusia sangat perlu mendapat perhatian utama dalam pengelolaannya agar dalam pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehingga, apabila perusahaan atau instansi menginginkan karyawan nya dapat bekerja dengan maksimal dan efisien, maka kebutuhan karyawan harus di perhatikan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memperhatikan kebutuhan karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh sumber daya manusia di dalam organisasi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan masing-masing dan berbeda-beda sesuai dengan nilai atau standar yang berlaku dalam setiap diri individu tersebut. Menurut Handoko (2008:24), kepuasan kerja adalah Keadaan

emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan adanya akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan- harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang terwujud perasaan senang, perasaan puas, atau perasaan tidak puas. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan dan keahlian yang karyawan miliki untuk menyelesaikan pekerjaanya. Itulah sebabnya setiap perusahaan maupun instansi pemerintah selalu berusaha tetap mewujudkan kepuasan karyawannya secara berkelanjutan. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaanya. Apabila karyawan senang terhadap pekerjaanya, maka karyawan tersebut puas terhadap pekerjaanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Robbins (1996:181) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Kondisi tempat kerja seseorang merupakan faktor yang sangat besar yang dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja, selain itu dengan kondisi tempat yang nyaman, tentunya akan mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai tanggung jawab dengan tepat waktu. Sehingga dengan kondisi tempat kerja lingkungan yang baik tentunya akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tetapi sebaliknya jika kondisi tempat kerja yang kurang mendukung seperti, kondisi tempat kerja yang sempit, kurangnya penataan ruangan, pencahayaan yang kurang memadai, ruang gerak yang minim, serta situasi yang kurang kondusif dalam bekerja dapat memperburuk kinerja karyawan. Hal ini sama seperti yang dikemukakan oleh Afani (2008) yaitu kondisi kerja yang baik ditandai dengan baiknya peredaran udara, penerangan yang membantu pekerjaan dan jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi. Selain itu tata ruang yang baik dan pemilihan warna yang tidak mencolok, serta tersedianya ruang gerak antara karyawan satu dengan yang lainnya akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Italina (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga berperan dalam memberikan rasa kepuasan kepada karyawan. Menurut Alfandi (2016:12) motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena antusiasme, inspirasi dan dorongan untuk melaksanakan kegiatan dengan ikhlas, kesenangan dan ketulusan sehingga hasil dari suatu kegiatan yang menjadikan untuk mendapatkan hasil dan kualitas yang baik. Motivasi kerja menurut Sutrisno (2016:146) merupakan faktor pendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Dengan motivasi perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan dipandu. Menurut Badjuri (2009) Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang sering kali merupakan harapan kerja karyawan. Gambaran

yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbul kepuasan yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi. Hal ini sama seperti pendapat yang dikemukakan oleh Diyanti et al.,(2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dalam motivasi terdapat nilai koefisien parameter nyata dan positif. Ini mencerminkan motivasi kerja melalui indikator nya, jika motivasi kerja meningkat tentunya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pendapat tersebut sejalan dengan Paramita et al., (2018), secara positif dan signifikan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Buleleng. Kantor Camat Buleleng merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah Kabupaten Buleleng. Kantor Camat Buleleng mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan operasional di bidang pemerintahan, kemasyarakatan, ketentraman, dan ketertiban di Kecamatan berdasarkan pelimpahan wewenang dari Sekretaris Daerah sesuai dengan Undang –Undang Nomor 32 Tahun 2004. Dalam hal ini camat membantu Sekretaris Daerah dalam menyelenggarakan pemerintah, pembangunan, dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah Kecamatan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Kantor Camat Buleleng mempunyai visi “ Prima Dalam Pelayanan Menuju Masyarakat Sejahtera Yang Berlandaskan Tri Hita Karana”. Kantor Camat Buleleng berlokasi di Jln. Kartini No.4 A Singaraja, Buleleng, Bali. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan diketahui Kantor Camat

Buleleng memiliki jumlah pegawai sebanyak 34 orang yang berstatus kepegawaian PNS, dengan rincian seperti tabel A.1 berikut.

Tabel A.1
Status jumlah Pegawai, Kualifikasi Pendidikan, Pangkat dan Golongan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng Tahun2021

No	Uraian	Jumlah
1	**Status Jumlah Pegawai**	34 Orang
	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	34 Oramg
2	**Tingkat Pendidikan**	
	S2	1 Orang
	S1	30 Orang
	D2	3 Orang
	SMA/SMK	-
3	**Pangkat dan Golongan**	
	Golongan IV	2 Orang
	Golongan III	15 Orang
	Golongan II	16 Orang
	Golongan I	1 Orang

Sumber: Kantor Camat Buleleng Kab.Buleleng 2021

Berdasarkan Tabel A.1 dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng sebanyak 34orang pegawai. Dari data tersebut juga dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan mayoritas pegawai yang bekerja di Kantor Camat Buleleng tersebut adalah S1yang berjumlah 30 orang. Selanjutnya 1 orang pegawai dengan jenjang pendidikan S2, serta 3 orang pegawai dengan jenjang pendidikan D2.

Berdasarkan observasi langsung dan pengamatan yang telah dilakukan serta informasi yang diterima dari beberapa pegawai kantor Camat, dimana dalam kepuasan kerjanya mengalami permasalahan terkait dengan adanya miskomunikasi. Hal ini pun yang menyebabkan banyak terjadi kesalahpahaman antar sesama rekan kerja yang ada di kantor. Selain itu, kepuasan kerja pegawai di kantor camat Buleleng juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerjanya. Sehingga, apabila instansi menginginkan pegawainya bekerja secara efisien maka hal itu harus ditunjang dengan pemberian lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja yang baik.

Menurut Nitisemito (2001:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Kartono dalam Arisona (2008:33) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Dengan Lingkungan kerja yang produktif dan efisien tentunya akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal dan merasa nyaman sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor Camat Buleleng bahwa lingkungan kerja yang terjadi di Kantor Camat Buleleng mengalami kendala pada fasilitasnya seperti, fasilitas elektronik yang digunakan masih lama belum secanggih sekarang ini, penataan dalam penempatan berkas/buku-buku

masih bertumpukan dan kurang tertata dengan rapi, yang membuat para pegawai merasa kurang nyaman akan keadaan yang ada. Selain itu pengaturan ruang kerja seperti meja yang terlalu dekat dengan meja lainnya terutama dilantai atas yang membuat ketidaknyamanan pegawai akan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Selain itu ada juga ada beberapa pegawai mengeluh karena masih sering adanya kesalahpahaman dalam tim kerja akibat dari miskomunikasi dengan rekan kerja dan berimbas pada kerja sama tim yang tidak maksimal. Dari permasalahan diatas tentunya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja pegawai yang akan mengakibatkan pegawai merasa kurang terpacu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hal ini tentunya akan berdampak terhadap pelayanan kepada masyarakat Buleleng.

Kesenjangan antar teori dengan kenyataan dikutip pula inkonsistensi beberapa hasil penelitian terdahulu. Hasil dari penelitian yang dilakukan Indra Nugraha (2016), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan. Sedangkan hasil berbeda (*research gap*) di dapat oleh penelitian Dewi (2018), yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Kerata Api Indonesia (Persero) Jember. Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak menyebabkan kepuasan kerja yang baik pula.

Selain lingkungan kerja, faktor motivasi kerja juga berperan dalam memberikan rasa kepuasan pada pegawai. Menurut Adolfina, dkk (2017) motivasi kerja adalah yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi kerja

seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Menurut Sunyoto (2014) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya sebuah tujuan tertentu. Namun, pemberian motivasi kerja di Kantor Camat Buleleng mengalami kendala yang dimana adanya penurunan semangat dalam bekerja, seperti kebanyakan pegawai yang sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaanya yang menjadi tanggung jawabnya, banyak pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan tepat waktu tetapi kenyataannya ditunda-tunda dan menjadi terbengkalai diakibatkan karena pegawai yang kurang semangat dalam melakukan tanggung jawabnya. Pegawai juga sering mengulur waktu istirahat sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan tepat waktu. Sebagian besar juga pegawai tidak menggunakan waktu kerjanya untuk berusaha menyelesaikan pekerjaanya, melainkan para pegawai lebih banyak menggunakan waktunya untuk bermain handphone, menonton video, berdiskusi dan bercerita dengan pegawai lainnya di luar pembahasan pekerjaan. Selain itu dilihat dari data absensi kebanyakan pegawai yang sering tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas. Hal tersebut menunjukan adanya penurunan motivasi kerja pegawai yang akan berdampak tidak baik bagi instansi, baik itu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Kecamatan Buleleng. Motivasi setiap pegawai dalam bekerja tentunya berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan atau instansi harus dapat memberikan motivasi kepada pegawai berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya. Apabila kebutuhan pegawai terpenuhi, maka pegawai akan merasa puas dan

termotivasi untuk bekerja. Jika motivasi kerja tinggi, kinerjanya juga akan tinggi dan tentunya pegawai tersebut akan menyesuaikan tugas dengan baik dan cepat.

Kesenjangan antar teori dengan kenyataan dikutip pula inkonsistensi beberapa hasil penelitian terdahulu. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ernanda (2020), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi kerja yang merata terhadap karyawan maka akan berdampak pula terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat, *dkk*, (2021) dimana menunjukkan hasil yang berbeda bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan masalah di atas, penelitian ini menarik dilakukan untuk menguji tentang **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng".**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

(1) Fasilitas elektronik digunakan masih lama belum secanggih sekarang ini.

(2) Kurangnya kerjasama tim akibat dari miskomunikasi berimbas pada hasil pekerjaan yang tidak maksimal.

(3) Penempatan berkas-berkas/buku-buku masih bertumpukan dan kurang tertata dengan rapi yang membuat beberapa pegawai merasa kurang nyaman

(4) Pengaturan ruang kerja seperti meja yang terlalu dekat dengan meja pegawai lainnya.

(5) Adanya penurunan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

(6) Tingkat absensi pegawai masih rendah.

1.3 Batasan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, kemudian kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah yang dikaji dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

(1) Apakah Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Buleleng?

(2) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Buleleng?

(3) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

(1) Menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Buleleng.

(2) Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Buleleng.

(3) Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

(1)Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan gagasan atau referensi dan pendalaman pemahaman tentang Manajemen Sumber Daya Manusia secara nyata khususnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai.

(2)Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan tambahan dan bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai sehingga sistem manajemen dapat diterapkan secara efektif