

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Saat ini perkembangan jaman dan perubahan-perubahan baru sangat dirasakan, mengingat seluruh dunia merasakan dampak dari adanya Covid-19 yang pengaruhnya cukup merubah suasana kerja dalam organisasi. Semua organisasi harus mampu dalam menghadapi perubahan-perubahan dengan tujuan agar dapat bertahan dan berkembang dengan memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Dalam organisasi, pimpinan harus siap untuk dituntut dalam meningkatkan kinerja pegawai yang optimal sekaligus mampu mengolah SDM demi mempertahankan dan mengembangkan organisasinya dan kinerja yang dihasilkan dapat mencapai visi dan misi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hariandja (2002:2) bahwa Sumber Daya Manusia adalah faktor yang cukup memegang peran penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Suatu organisasi yang baik terdapat orang-orang yang berkualitas bekerja di dalamnya, hal ini dibuktikan oleh kinerjanya yang berkualitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Maka dari itu dapat ditempuh oleh organisasi melalui menciptakan, melakukan perekrutan tenaga kerja yang memiliki kualitas sesuai dengan standar dan kebutuhan organisasi. Sule (2002:211) mengungkapkan bahwa

kepuasan kerja bisa dipahami dengan beberapa sudut pandang yakni kepuasan kerja adalah sebuah bentuk *feedback* pegawai pada kondisi lingkungan kerjanya, kepuasan kerja kerap ditentukan dari hasil kerjanya, dan kepuasan kerja akan berhubungan dengan sikap lainnya yang dimiliki pada setiap pekerja. Yusuf (2010) serta Mukhyi dan Sunarti (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif atau bisa membuat seseorang merasa senang karena dari hasil atau penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman seseorang selama bekerja.

Kita ketahui bersama bahwa kepuasan kerja itu bersifat individu, yang dimana setiap orang pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dalam dirinya. Sebab kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting bagi seorang pegawai, karena kepuasan yang didapatkannya akan berpengaruh pada sikap positif maupun negatif yang akan diperlihatkan. Dimanapun seseorang bekerja, mereka tidak hanya menghadapi pekerjaan saja, tetapi mereka juga merasakan berbagai situasi di tempat kerjanya seperti hubungan dengan sesama rekan kerja, kebijakan dari atasan, dan kompensasi yang diterima. Wexley dan Yukl (dalam Megaster serta Arumingtyas, 2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang pada saat merasakan dirinya dan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

Melalui timbulnya rasa kepuasan kerja, pasti akan berpengaruh pada kinerja, yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hal yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh seorang pegawai. Sehingga hal ini akan berpengaruh pada keberlangsungan jalannya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena dapat dilihat dari kinerja pegawai yang baik dan pastinya memberikan

dampak positif untuk organisasi maupun kalangan masyarakat seperti yang tertuang dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, dimana tujuan utamanya adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar dan mensejahterakan masyarakat, namun sebaliknya apabila seorang pegawai memperlihatkan perasaan negatifnya akan menimbulkan adanya kerugian baik itu di depan masyarakat maupun diantara instansi lainnya. Terdapat banyak faktor yang mampu memengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam organisasi. Menurut Hasibuan (dalam Teguh, 2014) adapun faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu adilnya balas jasa atau kompensasi, penempatan pegawai, beban kerja, suasana atau lingkungan kerja, dan sikap pimpinan. Namun kepuasan kerja pegawai dapat dikatakan rendah dari absensi pegawainya, seperti di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan. Dari data yang diperoleh terlihat ada saja pegawai yang absen disetiap minggunya, sehingga apabila ditinjau dari tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai masih kurang baik, untuk lebih memperkuat adanya ketidakpuasan kerja pegawai, berikut saya cantumkan Rekapitulasi Kehadiran Bulan September Tahun 2023 pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Bulan September Tahun 2023

No.	Minggu	Keterangan	
		Ijin	Sakit
1	Minggu Ke-1	0	0
2	Minggu Ke-2	3	5
3	Minggu Ke-3	6	6
4	Minggu Ke-4	9	5
5	Minggu Ke-5	8	1

Sumber: Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.

Dari rekapitulasi absensi di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat absen yang masih tinggi dan naik turun sehingga belum mencapai rata-rata dan informasi yang didapatkan bahwa ada saja pegawai yang tidak hadir karena berbagai alasan. Hal ini menjadi tolok ukur kepuasan kerja bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan pegawai tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (dalam Aritonang, 2019) indikator kepuasan kerja dapat diukur melalui kedisiplinan, dimana tingkat kedisiplinan pegawai dapat ditinjau dari absensi kehadiran pegawai dalam bekerja. Sehingga ini membuktikan adanya ketidakpuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan teori bahwasannya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, sebab segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dapat memberikan pengaruh pada dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang didapatkan. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi pegawai agar nantinya dapat mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Seorang pegawai akan sangat memerlukan adanya lingkungan kerja yang baik secara otomatis akan dapat mendukung kenyamanan mereka pada saat bekerja. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menimbulkan dampak negatif seperti turunnya semangat dalam bekerja, terjadinya peningkatan absensi pegawai, dan kurang fokus sehingga dapat memicu adanya kekeliruan dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa senang, dan dapat mengurangi tingkat kejenuhan pegawai selama bekerja. Seperti yang disampaikan oleh Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (dalam Prakoso dkk, 2014) juga mengatakan

bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan di tempat kerja yang seharusnya dapat dikontrol sehingga tidak akan mengganggu pekerjaan para pegawai, yang nantinya akan memperoleh kenaikan produktivitas dan mengefisiensikan biaya produksi setiap tahun. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Irma dan Yusuf (2020) menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Namun, berbanding dengan penelitian Apriyani dan Iriyanto (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Art Industries Boyolali.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan dari informasi yang didapatkan bahwa didalam ruangan kerja sudah cukup optimal dimana sudah terdapat fasilitas penunjang aktivitas kerja pegawai seperti (AC, Wifi, Ventilasi, Lampu, Komputer, Printer, Meja Kursi dan ATK Kantor lainnya). Namun fenomena yang terjadi di lapangan bahwa seringkali terjadi pemadaman listrik yang dimana belum diketahui pasti apa penyebabnya, hal ini otomatis berpengaruh pada aktivitas pegawai dimana pada saat listrik sedang mati maka computer, AC, Wifi dan segala hal yang berkaitan dengan listrik akan berpengaruh. Selain itu di beberapa ruangan yang meskipun sudah terdapat AC namun masih tetap terasa panas. Koneksi internet pun terkadang tidak stabil, sehingga terkadang pegawai mengeluh mengenai Wifi yang cukup lambat, pencahayaan di beberapa ruangan pun masih kurang dan terkadang ATK (Alat Tulis Kantor) rusak sehingga tidak bisa digunakan. Sehingga hal ini cukup mengganggu kerja pegawai dan adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu kepemimpinan. Berdasarkan teori bahwa kepemimpinan merupakan bagian penting dalam organisasi, sebab organisasi yang efektif akan diiringi dengan adanya pola kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan sendiri berarti kemahiran yang melekat dimiliki oleh dalam diri seseorang untuk memengaruhi perilaku orang lain, baik yang dipengaruhi itu memiliki kedudukan lebih tinggi maupun rendah agar tidak lagi berpikir dan berperilaku individual ataupun egois agar dapat berubah menjadi perilaku organisasional. Apabila seorang pemimpin dapat membimbing, mengarahkan, mensejahterakan serta memperhatikan pegawainya pasti pimpinan tersebut akan diteladani oleh bawahannya, mengingat sekarang ini semua harus bersifat terbuka. Sehingga bagi seorang pimpinan harus memiliki kemampuan dan keterampilan agar dapat memimpin dengan baik. Pemimpin juga harus mampu membangkitkan rasa percaya diri pegawainya dalam melaksanakan tugasnya. Seorang pemimpin harus dapat mendorong pegawainya untuk selalu bersedia dan mengerahkan kemampuan terbaiknya demi kepentingan kelompok atau organisasinya. Seperti yang disampaikan oleh Kartono (dalam Mondang, 2017) mengungkapkan bahwa pemimpin yakni, individu mempunyai superioritas tertentu, dengan begitu dalam dirinya akan terdapat kewibawaan dan kewenangan dalam mendorong masyarakat luas untuk berusaha dalam mencapai tujuan tertentu. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Mubarok dan Zein (2019) yang menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Rahman Teknik Perkasa Bekasi. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Prasetio, Ratnasari dan Lukman (2020) menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

Jika ditinjau dari segi kepemimpinan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng sudah cukup baik dimana pimpinan memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan dinas, selain itu pimpinan juga sering memotivasi pegawainya agar bekerja dengan baik, mengadakan acara-acara tertentu untuk mempererat rasa kekeluargaan, memberikan apresiasi kepada pegawai seperti ucapan terimakasih. Namun setelah didalami lagi ditemukan beberapa fakta bahwa pimpinan dalam menyimpulkan suatu hal dianggap kurang bijaksana dan hanya menggunakan satu pandangan saja, suasana hati dalam diri pimpinan yang cepat berubah ubah sehingga jarang terlihat pegawai bercanda gurau dengan pimpinan, selain itu pimpinan terkadang hanya mengandalkan para pegawai saja, dan pimpinan hanya memberikan tugas tanpa memperhatikan kondisi bawahannya. Dengan situasi seperti ini mulai adanya pegawai yang sering absen, pulang mendahului dengan berbagai alasan dan terlambat ke kantor. Padahal dengan lingkungan kerja dan kepemimpinan yang baik dapat membangun hubungan harmonis di dalam suatu organisasi.

Dalam konsep Agama Hindu dimana terdapat beberapa kepemimpinan yang belandaskan Agama Hindu dimana salah satu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Kepemimpinan *Sad Warnaning Rajaniti*. Kepemimpinan berlandaskan *Sad Warnaning Rajaniti* ini dimana berarti enam sifat utama dan kemampuan yang harus ada dalam diri seorang pemimpin. Konsep ini ditulis *Candra Prkash Bhambari* dalam buku *Substance of Hindu Politiy* (1992). I Gusti

Ngurah Made (dalam Hemamalini, 2019) mengungkapkan terdapat bagian-bagian *Sad Warnaning Rajaniti* ini diantaranya yaitu:

- (1) *Abhigamika*
- (2) *Prajña*
- (3) *Utsaha*
- (4) *Atma Sampad*
- (5) *Sakya samanta*
- (6) *Aksudra Parisatka*.

Dalam konsep ini seorang pemimpin harus ada dalam dirinya, apalagi dalam konsep agama Hindu mengenai kepemimpinan banyak sekali ada. Sehingga salah satunya bisa dijadikan landasan bagi seorang pemimpin dalam menduduki jabatan agar disenangi dan menjadi panutan bagi pegawainya. Oleh sebab itu menjadi seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar tidak sembarang orang yang mampu memegang jabatan tersebut. Sebab mereka harus siap untuk dituntut dan dapat mengayomi pegawainya dengan baik walaupun dalam kondisi apapun. Informasi yang didapatkan mengenai situasi lingkungan kerja dan kepemimpinan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan diperoleh dari hasil wawancara bersama dengan pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan dimana beliau menyampaikan fenomena di lapangan dan hasil pengamatan langsung dari peneliti.

Dengan melihat situasi ini peneliti ingin untuk lebih mendalami bagaimana kondisi di lapangan yang sebenarnya dengan mendetail lagi, sebab jika dalam jangka waktu lama tidak diselesaikan maka akan membawa pengaruh negatif bagi organisasi, dimana lingkungan kerja yang baik pasti akan berpengaruh pada kinerja

pegawainya sebaliknya apabila lingkungan kerja dan kepemimpinannya kurang efektif maka pasti akan memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai, berdasarkan hal itu peneliti tergerak untuk melaksanakan penelitian di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan, peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi, namun sebelum itu Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng beralamat di Jalan Teleng No.1 Singaraja, Kabupaten Buleleng. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan adalah bagian pengelola urusan Pemerintahan bidang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta urusan Pemerintahan bidang Pertanahan. Berdasarkan pada uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Berlandaskan *Sad Warnaning Rajaniti* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng”**. Dalam melakukan penelitian ini peneliti memerlukan waktu untuk mendapatkan data *real* di lapangan sehingga penelitian ini dilakukan dari bulan September s/d Mei tahun 2024.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat disimpulkan dalam identifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- (1) Kepuasan kerja yang masih belum optimal dirasakan oleh pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan pada dasarnya kepuasan kerja yang optimal menjadi dasar untuk memperoleh kualitas kerja yang baik.

- (2) Ketidakpuasan kerja pegawai dapat ditunjukkan dari adanya absensi pegawai yang naik turun.
- (3) Kepuasan kerja yang diperoleh pegawai mampu menciptakan kenyamanan serta semangat dalam bekerja.
- (4) Lingkungan kerja yang walaupun sudah terdapat fasilitas-fasilitas penunjang lainnya, namun terdapat beberapa kendala yang menjadi keluhan bagi pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan.
- (5) Kepemimpinan sudah cukup baik, akan tetapi terdapat *argument-argument* dari pegawai yang belum termasuk kategori positif.
- (6) Adanya hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan pada penelitian ini perlu untuk dibatasi. Guna untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Maka peneliti membatasi masalah penelitian hanya dengan menggunakan dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan dan satu variabel dependent yaitu kepuasan kerja. Kegiatan penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dari itu dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan berlandaskan *Sad Warnaning Rajaniti* secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng?
- (2) Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng?
- (3) Bagaimana kepemimpinan berlandaskan *Sad Warnaning Rajaniti* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu, untuk menguji hal-hal sebagai berikut.

- (1) Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan berlandaskan *Sad Warnaning Rajaniti* secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.
- (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.

- (3) Pengaruh kepemimpinan berlandaskan *Sad Warnaning Rajaniti* terhadap kepuasan kerja pegawai Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis.

(1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang ketenaga kerjaan dan kepuasan kerja dan juga dapat menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak tertentu untuk menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam pembuatan penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercantum pada penelitian ini.

(2) Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan sebagai evaluasi untuk Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng dalam menyadari seberapa jauh organisasi mensejahterakan pegawainya memberikan kenyamanan kerja baik itu fasilitas maupun penunjang lainnya untuk pegawainya, serta keterbukaan antara pimpinan dan pegawai agar terjalin keharmonisan di dalam lingkungan kerja yang nantinya bisa berdampak pada produktivitas kerja.