

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintahan dibentuk demi kepentingan publik pada dasarnya melakukan segala kegiatan pelayanan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan masyarakat. Dalam mencapai tujuan tersebut tentu dibutuhkan perencanaan, pengorganisasian, pemanfaatan, serta evaluasi terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2008:10), SDM merupakan seni dan ilmu untuk menata peranan dan hubungan antar rekan kerja supaya dapat bekerja dengan baik dalam mewujudkan *goals* sebuah organisasi. SDM masuk ke salah satu sumber kekayaan utama sebuah organisasi atau instansi yang akan menjalankan skenario operasional untuk mencapai tujuannya. Berbicara tentang sebuah instansi di suatu daerah, pegawai yang dimiliki merupakan penyelenggara segala kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat.

SDM menjadi aspek krusial yang dapat menentukan jatuh bangunnya sebuah organisasi atau perusahaan dalam banyak keadaan (Veithzal, 2008). Sehingga penting juga bagi organisasi atau instansi untuk dapat mengelola dan memanfaatkan SDM sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki supaya seluruh pegawai mendapat kepuasan saat bekerja. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan tentang betapa senangnya pegawai dalam mengerjakan tugasnya (Hasibuan, 2008). Dalam kaca mata sebuah organisasi kepuasan kerja memiliki manfaat dalam upaya memperbaiki perilaku pegawai saat bekerja (Suwanto,

2011:263). Maka dari itu kepuasan kerja harus disiapkan dengan baik supaya dedikasi, moral kerja dan disiplin seluruh pegawai tetap terjaga.

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menciptakan kepuasan kerja pada karyawan sehingga setiap individu dapat bekerja secara maksimal. Dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan tentu tidak dapat digapai secara instan, karena setiap individu tidak memiliki kebutuhan dan keinginan yang sama. Menurut Elvira (2009), Terciptanya kepuasan pekerja selalu berevolusi serta berkembang bergantung pada lingkungan kerjanya. Maka dari itu informasi mengenai kondisi, kebutuhan, dan keinginan pegawai harus selalu diperhatikan dan diperbaharui untuk menjaga mood dan semangat dalam bekerja. Menurut Veithzal (2008:478), seluruh hal yang dimiliki setiap individu dan faktor lain dalam ruang lingkup pekerja mampu menciptakan pengaruh bagi kepuasan masing-masing individu.

Salah satu instansi yaitu Satuan Pelayanan Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) di Cekik, Gilimanuk, Kecamatan Melaya, Kabupaten Jembrana, Bali yang masih terus berusaha menjaga kepuasan kerja pegawainya. Unit kerja yang berada di bawah pengawasan Kementerian Perhubungan ini sesuai dengan peraturan yang ada dalam kementerian perhubungan No 134 tahun 2015 bekerja untuk mengawasi dan melakukan penimpangan muatan barang yang dibawa suatu kendaraan di daerah tertentu. Instansi pemerintahan ini memiliki fungsi pokok untuk melakukan pengawasan, penindakan, dan pencatatan muatan angkutan barang sesuai dengan aturan yang berlaku untuk meningkatkan kualitas infrastruktur, keamanan, dan keselamatan pengguna. Petugas UPPKB

terdiri dari Aparatur Sipil Negara yaitu Pegawai Negeri Sipil dengan rincian seperti tabel di bawah.

Tabel 1.1
Klasifikasi Pegawai UPPKB Kabupaten Jembrana

No	Keterangan	Jumlah
1	Status Pegawai	-
	Pegawai Negeri Sipil	86 Orang
2	Jenis Kelamin	-
	Laki-Laki	70 Orang
	Perempuan	16 Orang
3	Golongan	
	Golongan IV	3 Orang
	Golongan III	50 Orang
	Golongan II	33 Orang

Sumber: Kantor Dinas Perhubungan UPPKB Jembrana

Dari tabel diatas ditunjukkan banyaknya Pegawai Negeri Sipil kantor Dinas Perhubungan UPPKB Kabupaten Jembrana adalah sebanyak 86 orang yang memiliki klasifikasi yang berbeda-beda. Dengan adanya satuan pelayanan ini diharapkan mampu menjaga keamanan dan kenyamanan masyarakat saat berkendara di jalan.

Secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai UPPKB dapat dikatakan tidak terjadi sesuai yang diharapkan. Dapat dilihat melalui hasil *google form* untuk menguji kepuasan kerja pegawai yang dibagikan kepada pegawai UPPKB yang akan ditampilkan dalam tabel di bawah.

Tabel 1.2
Kepuasan Kerja Pegawai UPPKB

NO	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Puas	41 Orang	47,7%
2	Kurang Puas	45 Orang	52,3%
Jumlah		86 Orang	100%

Sumber: *Google Forms Online* (Lampiran 4)

Dilihat dari tabel diatas, sebanyak 47,7% atau 41 pegawai merasa puas dan 52,3% atau 45 pegawai merasa kurang puas akan pekerjaannya. Hal ini sangat disayangkan karena lebih dari setengah pegawai UPPKB merasa tidak puas dengan berbagai alasan.

Kondisi lingkungan kerja menjadi permasalahan yang paling sering dikeluhkan oleh para pegawai. Beberapa pegawai mengeluhkan kondisi lingkungan kerja pegawai UPPKB di lapangan terdapat banyak sampah, rumput liar serta minimnya tempat untuk berlindung dari terik matahari maupun hujan yang membuat para pegawai mudah lelah pada saat bekerja. Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja merupakan seluruh komponen pada ruang lingkup pekerja yang dapat membuat seseorang terpengaruh dalam melakukan suatu pekerjaan. Fenomena saat ini terjadi banyak pegawai yang kurang puas pada saat bekerja dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman. Kurang adanya fasilitas seperti lampu penerangan, kipas angin AC, TV, dan masih menggunakan fasilitas elektronik yang tidak memadai. Hal ini harus segera diperbaiki demi kenyamanan pegawai saat bekerja.

Terdapat kesenjangan antar teori dengan kenyataan yang dibuktikan dengan ketidakkonsistenan penelitian terdahulu. Dari hasil penelitian Anandita, dkk

(2021), membuktikan ada pengaruh yang sangat berarti pada lingkungan kerja dengan kepuasan kerja di SMP Mbah Bolong Jombang. Sementara hasil yang berbeda didapat oleh Dhermawan, dkk (2012), yang menemukan tidak ada pengaruh yang besar bagi lingkungan kerja kepada kepuasan kerja seluruh pegawai Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Dengan adanya perbedaan hasil pada kedua penelitian tersebut membuktikan bahwa keadaan lingkungan kerja di sekitar pegawai tidak pasti akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, terdapat beberapa Pegawai Dinas Perhubungan UPPKB yang tidak memiliki motivasi maupun semangat kerja yang membuat mereka tidak dapat bekerja dengan maksimal dan melahirkan kritik antara pegawai satu dengan yang lain. Saleem (2010) menafsirkan bahwa motivasi merupakan segala perkataan maupun perbuatan yang mampu memberikan dampak yang baik kepada seseorang untuk bekerja lebih giat. Namun kondisi tersebut sepertinya belum dapat dicapai karena semangat dan keinginan pegawai untuk bekerja dengan maksimal masih rendah. Hal ini menjadikan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai seperti menunda-nunda pekerjaan, datang terlambat, mengulur waktu istirahat, bermain ponsel, menonton TV, serta berdiskusi tentang hal-hal pribadi pada saat jam kerja. Menurut Abraham (1994), terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu kebutuhan aktualisasi diri fisiologis, penghargaan, sosial, dan kebutuhan rasa aman. Tercapainya segala kebutuhan serta keinginan pegawai akan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai.

Terdapat kesenjangan teori dengan kenyataan yang didukung dengan tidak konsistennya beberapa hasil penelitian terdahulu. Penelitian Ayub dan Rafif (2011) menyatakan motivasi kerja berpengaruh berarti kepada kepuasan kerja.

Memberikan berbagai dorongan dan semangat ke pekerja sangat berarti bagi kepuasan pegawai. Hal tidak senada ditunjukkan oleh penelitian Bahri dan Nisa (2017) menyatakan tidak adanya pengaruh yang berarti bagi motivasi kerja kepada kepuasan kerja karyawan.

Dari permasalahan di atas, menarik untuk meneliti dan menguji tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan UPPKB Kabupaten Jembrana”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari segala penjelasan, diidentifikasi *problem* yang terjadi dalam ini memiliki beberapa poin permasalahan yaitu.

- 1) Lingkungan kerja di lapangan sangat kotor terdapat banyak sampah dan rumput liar.
- 2) Kondisi pos jaga yang rentan terkena terik matahari dan hujan sehingga membuat pegawai kelelahan.
- 3) Rusaknya beberapa fasilitas pendukung di lapangan yang membuat pegawai kurang nyaman pada saat bekerja.
- 4) Fasilitas elektronik yang digunakan belum diperbaharui.
- 5) Kurangnya pengarahan dan motivasi dalam bekerja.
- 6) Rendahnya rasa peduli akan prestasi yang telah tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini terbatas dan hanya memiliki beberapa variabel, dua variabel yang memiliki sifat bebas dan sebuah variabel yang bersifat terikat dan akan diuji serta dibuktikan. Lingkungan kerja dan juga motivasi kerja menjadi sebuah variabel

yang memiliki sifat bebas, sedangkan kepuasan kerja menjadi satu-satunya variabel yang bersifat terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Pada penelitian yang dilakukan saat ini dapat dirumuskan masalah sesuai dengan latar belakang yang ada seperti.

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan UPPKB Kabupaten Jembrana?
- 2) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan UPPKB Kabupaten Jembrana?
- 3) Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan UPPKB Kabupaten Jembrana?

1.5 Tujuan Penelitian

Dilihat rumusan-rumusan masalah tersebut, terdapat beberapa *goals* yang didoakan akan didapat melalui penjelasan diatas yaitu.

- 1) Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan UPPKB Kabupaten Jembrana.
- 2) Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan UPPKB Kabupaten Jembrana.
- 3) Menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Pegawai Dinas Perhubungan UPPKB Kabupaten Jembrana.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Didoakan keluaran dari penelitian yang dijalani saat ini punya banyak kegunaan untuk orang lain dari segi teortis dan praktis yang masing-masing dapat dijabarkan secara singkat seperti.

1) Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan saat ini disemogakan akan jadi sebuah referensi mengenai manajemen SDM dan segala hal yang ada kaitannya.

2) Manfaat Praktis

Penelitian yang dilakukan ini disemogakan sebagai keterangan serta dasar penilaian dalam menjalankan segala penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini sehingga komposisi manajemen bisa dijalankan dengan baik.

