

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial baik di tingkat individu maupun kelompok dalam memastikan kelancaran operasi organisasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Ansory (2018) yang menyebutkan bahwa SDM melibatkan individu-individu yang bertindak sebagai katalis dalam organisasi, termasuk institusi dan institusi, serta berfungsi sebagai aset berharga yang memerlukan pelatihan dan pengembangan keterampilan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi pemerintah. SDM memainkan peran vital dalam pemerintahan; pengelolaan dan pengembangan SDM yang baik oleh kepala instansi akan berdampak positif pada instansi pemerintahan dalam jangka panjang. Keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh peran dan posisi SDM dalam pemerintahan.

Kepuasan kerja dalam pemerintahan sangat penting untuk kemajuan institusi. Yuniarsih (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang dialami pegawai terkait dengan hasil pekerjaan yang dicapai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya mendorong pegawai untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, menjaga kepuasan kerja pegawai di instansi pemerintahan sangatlah penting. Jika pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, kemungkinan besar akan mengalami penurunan motivasi dan produktivitas. Sebaliknya, jika pegawai merasa puas, hal itu akan

berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan dan kemajuan organisasi. Tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas berkorelasi positif dengan kualitas hasil yang dicapai. Faktor-faktor khusus yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti lingkungan dan motivasi kerja, sangat penting. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hizam *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng (Disdagperinkopukm) yang beralamat di Jl. Melur No.31, Kaliuntu, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81116. Bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang perdagangan, perindustrian, serta koperasi, usaha kecil, dan menengah. UU No. 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian menggantikan UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, dengan tujuan memperbarui hukum agar koperasi dapat menjadi organisasi ekonomi yang sehat, kuat, mandiri, tangguh, dan terpercaya sebagai entitas bisnis yang mendasarkan kegiatannya pada nilai dan prinsip koperasi. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang perkoperasian menegaskan bahwa pemberian status dan pengesahan perubahan anggaran dasar serta hal-hal tertentu lainnya merupakan wewenang dan tanggung jawab menteri. Disdagperinkopukm memiliki visi untuk mewujudkan masyarakat Buleleng yang mandiri, sejahtera, dan berdaya saing berdasarkan Tri Hita Karana. Misi Disdagperinkopukm adalah mengembangkan ekonomi kerakyatan yang berfokus pada produk unggulan daerah, dengan tujuan mengembangkan industri berbasis komoditas lokal serta

meningkatkan daya saing UMKM, koperasi, dan kelompok pedagang. Disdagperinkopukm mempunyai pegawai sebanyak 121 orang dengan jumlah pegawai ASN sebanyak 47 orang dan pegawai Non ASN sebanyak 74 orang. Disdagperinkopukm memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan dinas perdagangan di kabupaten lainnya. Sebagai contoh, di Kabupaten Jembrana, Dinas Perdagangan berdiri terpisah dari sektor Perindustrian. Hal ini menyebabkan jumlah pegawai dan cakupan kerja di Dinas Perdagangan Jembrana lebih terbatas jika dibandingkan dengan Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng, yang menggabungkan 2 sektor sehingga memiliki jangkauan tugas dan jumlah anggota yang lebih banyak.

Kepuasan kerja mengacu pada penilaian subjektif individu terhadap kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan atau pencapaian, serta merupakan respons afektif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sutrisno (2016) mengidentifikasi empat faktor utama yang menentukan kepuasan kerja: faktor psikologis (sikap, minat, dan perasaan terhadap pekerjaan), faktor sosial atau motivasi (hubungan dengan rekan kerja atau atasan), faktor fisik (jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, fasilitas, dan lingkungan kerja), serta faktor kompensasi finansial (gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan promosi jabatan) (Rahim 2020). Sunarta (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap atau kondisi emosional individu yang ditandai dengan rasa senang atau persepsi ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang sebenarnya. Hamali *et al.* (2018) Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai, semakin baik hasil kerjanya. Kepuasan kerja adalah faktor krusial dalam mencapai kerja yang optimal. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pengalaman subyektif dan respons

emosional individu terhadap keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, mencakup keadaan afektif positif dan negatif, serta mencerminkan sikap atau perasaan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan lima pegawai ASN di Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng, diperoleh informasi bahwa dalam sifat pekerjaannya, tidak terdapat kendala. Hal tersebut disebabkan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini terutama terlihat dalam mendampingi UMKM di pelatihan inkubasi bisnis. Pegawai di Disdagperinkopukm terampil dalam memberi pelatihan dalam hal promosi. Kondisi ini membuat pekerjaan sesuai dalam kapasitas pegawai, seperti saat membantu sebuah UMKM di Singaraja meningkatkan promosi produk melalui pemasaran digital. Kedua, dalam hal pengawasan, pegawai mengapresiasi pengawasan yang fleksibel dari atasannya. Sebagai contoh, pegawai diberi kebebasan untuk menjalankan metode pelatihan inkubasi bisnis, tetapi tetap menerima bimbingan dan arahan dari kepala bidang (kabid) dalam menggelar program pelatihan tersebut. Ketiga, dalam hal hubungan dengan rekan kerja, hubungan pegawai di Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng bisa dibilang baik. Hal ini terlihat dari kerja sama yang terjalin saat mengorganisir pelatihan inkubasi bisnis bagi UMKM di Kabupaten Buleleng. Dengan suasana kerja yang saling mendukung, pegawai merasa lebih mudah menghadapi tantangan pekerjaan, terutama saat bekerja di lapangan bersama tim untuk memajukan UMKM di daerah Buleleng. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman memiliki peran penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya, hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas

pegawai, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi (Ferawati, 2017).

Enny (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan pegawai dan dapat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Sedangkan Farida *et al.* (2016) menyatakan lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik adalah situasi yang meliputi lingkungan yang dapat memberikan kesan nyaman, rasa aman, tentram, perasaan betah dalam bekerja, dan sebagainya. Sedangkan Sudaryo dalam Estiana *et al.* (2023) menjelaskan lingkungan kerja adalah tempat atau lingkungan di mana pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai cenderung lebih produktif dan merasa nyaman, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi di Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng, terdapat beberapa kendala terkait lingkungan kerja. Fasilitas elektronik yang digunakan masih tergolong lama dan belum mengikuti perkembangan teknologi terbaru. Komputer serta perangkat lunak yang digunakan masih merupakan versi lama, sehingga belum optimal dalam mendukung kebutuhan kerja saat ini. Penataan berkas dan buku-buku masih bertumpuk dan kurang rapi di atas meja, menyebabkan ketidaknyamanan bagi para pegawai. Pengaturan ruang kerja juga menjadi masalah, dengan meja-meja yang terlalu dekat satu sama lain, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Ruang kerja terasa panas dan pengap, terutama pada siang hari. Ketika banyak pegawai berada di dalam ruangan, suhu yang meningkat ditambah dengan kurangnya ventilasi membuat suasana menjadi

tidak nyaman. Pencahayaan yang kurang memadai membuat suasana ruangan terasa redup, terutama di area yang jauh dari jendela. Lampu-lampu di beberapa bagian harus dihidupkan meskipun itu di siang hari, meskipun ada jendela di beberapa ruangan, pencahayaan alami yang masuk tidak cukup. Kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal ini dapat berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai. Rivai (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan memadai merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Kajian literatur menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian mengindikasikan hubungan positif, sementara lainnya menunjukkan sebaliknya. Lisa *et al.* (2023), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan hasil berbeda di dapat oleh penelitian Kharisma *et al.* (2022), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Azzahra *et al.* (2024) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak menyebabkan kepuasan kerja yang baik pula.

Lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja juga memegang peran penting. Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk mencapai target yang telah ditentukan demi keberhasilan. Ketika tujuan pemerintah tercapai, pegawai juga dapat

memberikan hasil terbaik bagi instansi. Djaya (2021) menyatakan motivasi dapat didefinisikan sebagai katalisator atau kekuatan pendorong yang menimbulkan antusiasme dan dorongan dalam diri seseorang terkait dengan kegiatan pekerjaan. Motivasi merupakan faktor penting yang merangsang keterlibatan individu dalam usaha tertentu, dan sering kali dianggap sebagai dorongan utama yang mempengaruhi perilaku individu dalam menjalankan tugas (Sutrisno *et al.* 2016). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi berfungsi sebagai katalis yang mendorong individu untuk terlibat dalam tindakan tertentu. Motivasi adalah fenomena yang muncul dari berbagai proses internal dan eksternal, yang menghasilkan semangat dan keuletan dalam menjalankan tugas tertentu. Motivasi kerja menjadi pendorong bagi individu dalam menjalani pekerjaannya. Dalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi, rekan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang. Lingkungan organisasi yang melibatkan banyak orang dapat saling memberikan motivasi atau semangat antar anggota atau pegawai, sehingga tercipta semangat baru dalam menjalankan pekerjaan.

Motivasi kerja di Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng menghadapi berbagai kendala. Banyak pegawai sering menunda-nunda tanggung jawab yang diberikan, sehingga pekerjaan yang seharusnya bisa selesai tepat waktu menjadi terbengkalai. Pegawai sering kali mengulur waktu istirahat sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Banyak pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk bermain *handphone*, menonton video, atau berdiskusi di luar konteks pekerjaan. Selain itu tidak adanya pengakuan atas kinerja setelah pegawai berhasil menjalankan program pelatihan inkubasi bisnis. Meski program pelatihan ini sering berjalan sukses dan mendapatkan respon positif dari para peserta, para pegawai

yang terlibat langsung dalam perencanaan dan pelaksanaannya merasa bahwa hasil kerja yang dilakukan tidak diapresiasi secara memadai. Beberapa pegawai mengharapkan adanya penghargaan, baik dalam insentif tambahan berupa bonus setelah keberhasilan tersebut. Akibatnya, pegawai merasa kurang termotivasi untuk terus memberikan kinerja terbaik. Itu bisa dilihat dari ada beberapa pegawai yang pulang mendahului saat pelatihan sedang berlangsung. Hal ini dapat berdampak pada keberlanjutan program-program UMKM yang diinisiasi oleh dinas, karena pegawai yang tidak merasa dihargai cenderung kehilangan semangat untuk meningkatkan kualitas pelatihan di masa depan. Motivasi kerja setiap pegawai berbeda-beda, sehingga instansi harus mampu memberikan motivasi berupa pemenuhan kebutuhan fisik, bonus, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pembahasan di atas diketahui bahwa kepuasan kerja di Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng tidak mengalami kendala. Namun, terdapat kendala pada aspek lingkungan kerja dan motivasi kerja. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Rosul *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiono *et al.* (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang mendukung pentingnya pemberian motivasi kerja yang merata. Sebaliknya, Hermani (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Tharyn *et al.* (2024) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari uraian latar belakang dan dari penelitian terdahulu yang terdapat gap atau perbedaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian

yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Mengacu kepada penjelasan latar belakang, dengan demikian peneliti mampu menyusun identifikasi masalah dalam kajian studi ini, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng kurang mendukung. Hal ini pun dibuktikan melalui fasilitas yang diberikan kurang memadai.
- 2) Motivasi kerja pegawai ASN pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng masih memiliki kendala. Hal ini pun dibuktikan melalui kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Adanya kesenjangan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan pada latar belakang masalah penelitian.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Mengacu kepada identifikasi permasalahan sebelumnya, karenanya studi ini berfokus dengan mengujikan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten 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 ASN pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng.
- 2) Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng.
- 3) Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

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

1) Manfaat Teoritis

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 ASN.

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 ASN sehingga sistem manajemen dapat diterapkan secara efektif.

