

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Dalam era reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, instansi pemerintahan dituntut untuk mampu meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara. Kantor Camat sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administratif kepada masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan pelayanan publik tidak hanya ditentukan oleh sistem dan kebijakan yang diterapkan, tetapi juga dipengaruhi secara signifikan pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan tugas tersebut. Salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2017). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, kedisiplinan, serta komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah berpotensi menimbulkan penurunan semangat kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya kualitas pelayanan publik. Rasa puas yang didapat pegawai dari suatu organisasi atau instansi ini tentu akan berimplikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan akan memengaruhi pola pikir serta meningkatkan produktivitas dan semangat kerja pegawai pada organisasi atau instansi. Melalui dukungan yang tepat, pegawai dapat merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif dan berkualitas kepada masyarakat.

Kepuasan kerja yang optimal pada aparatur sipil negara Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng diperlukan untuk dapat menunjang keberhasilan pemerintah. Berdasarkan hasil pengamatan di Kantor Camat Seririt menunjukkan penilaian terhadap kepuasan kerja belum optimal salah satunya yaitu perubahan perilaku kerja sehari-hari serta kecenderungan menunda penyelesaian tugas, terutama pada pekerjaan administrasi rutin dan pengarsipan administrasi pemerintahan di tingkat kecamatan, sehingga pekerjaan sering diselesaikan mencapai batas waktu yang telah ditentukan. Selain perilaku mempertahankan pekerjaan, kepuasan kerja yang belum optimal juga tampak dari antusiasme kerja yang tidak konsisten, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta kecenderungan bekerja sekadar memenuhi kewajiban administratif. Dalam praktiknya, rutinitas pekerjaan yang bersifat monoton, keterbatasan fasilitas pendukung di beberapa ruang kerja, serta meningkatnya beban kerja pada periode tertentu dapat mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja pegawai. Kondisi tersebut berdampak pada berkurangnya fokus dalam bekerja, melemahnya rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, serta menurunnya kualitas penyelesaian pekerjaan. Fenomena tersebut sejalan dengan temuan Ishar et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat tercermin melalui perilaku kerja seperti mempertahankan pekerjaan, menurunnya produktivitas, dan rendahnya kualitas hasil kerja. Selain itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja, termasuk kedisiplinan dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, meskipun pegawai tetap hadir dan menjalankannya, kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja di Kantor Camat Seririt Kabupaten

Buleleng belum sepenuhnya optimal dan memerlukan perhatian melalui perbaikan penerapan lingkungan kerja serta disiplin kerja yang lebih konsisten.

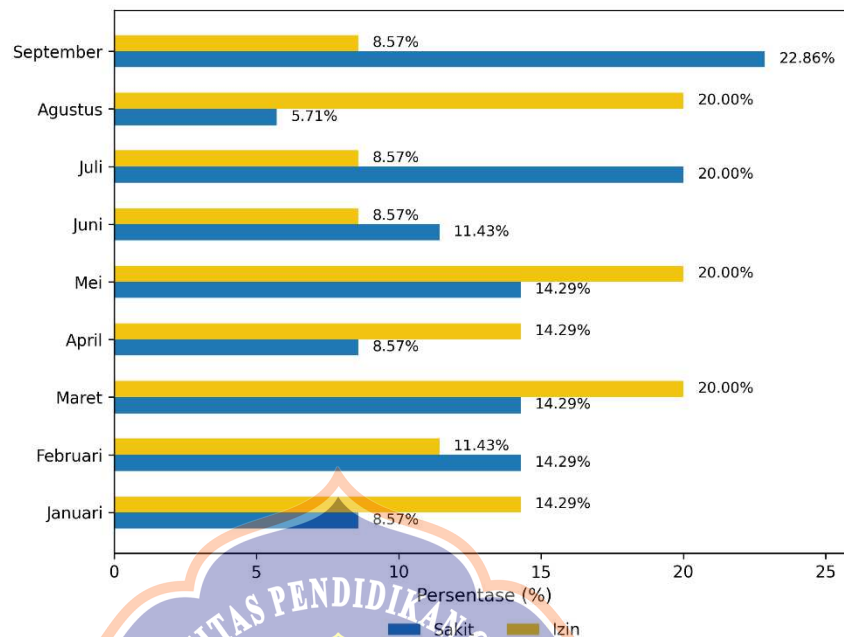
Salah satu faktor yang dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan kenyamanan kerja dan mendukung pelaksanaan tugas pelayanan publik. Selain fasilitas dan sarana prasarana, hubungan kerja yang harmonis serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan turut berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wahyuni et al. (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada instansi pemerintahan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan kepuasan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja di Kantor Camat Seririt secara umum tergolong relatif memadai, ditunjukkan oleh pencahayaan dan sirkulasi udara yang memadai serta ruang kerja yang relatif bersih dan tertata, dengan dukungan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas. Namun, pada beberapa unit kerja masih ditemukan keterbatasan ruang, sirkulasi udara yang kurang optimal, serta belum meratanya fasilitas pendingin ruangan, yang berimplikasi terhadap kenyamanan kerja pegawai.

Selanjutnya, terkait lingkungan kerja nonfisik, bahwa beberapa aparatur sipil negara di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng juga menilai suasana kerja antarpegawai relatif baik. Komunikasi antarpegawai dan dengan atasan di Kantor

Camat Seririt berlangsung cukup terbuka dan fleksibel, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung koordinasi. Hubungan kerja secara umum terjalin harmonis dan saling menghargai, meskipun sesekali terjadi perbedaan pendapat yang tidak mengganggu profesionalitas kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, tergolong relatif memadai, namun masih memerlukan perbaikan pada beberapa aspek guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja aparatur sipil negara. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan, serta tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Penerapan disiplin kerja yang baik menciptakan keteraturan kerja, meningkatkan komitmen pegawai, dan berdampak positif pada kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja yang rendah berpotensi menghambat pelayanan publik dan menurunkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Fenianti dan Nawawi (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga disiplin kerja yang konsisten menjadi faktor kunci dalam lingkungan pemerintahan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan berkesinambungan menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja yang baik tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan komitmen pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya secara profesional. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih terorganisir dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Kondisi

tersebut pada akhirnya akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih optimal dalam lingkungan organisasi pemerintahan.



Gambar 1. 1
Data Tingkat Kehadiran Pegawai ASN Kantor Camat Seririt
Sumber: Absensi Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng

Hasil data absensi bulan Januari – September 2025 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai ASN di Kantor Camat Seririt masih bersifat fluktuatif, yang mengindikasikan adanya permasalahan kedisiplinan kerja yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kehadiran aparatur sipil negara masih perlu ditingkatkan. Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memiliki kewajiban untuk menjalankan tugas secara profesional dan disiplin. Secara lebih spesifik, ketentuan mengenai disiplin kehadiran bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Permasalahan yang dihadapi pegawai tidak berkaitan dengan niat untuk keluar dari instansi, melainkan berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang belum optimal akibat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Meskipun secara umum kondisi lingkungan kerja fisik sudah relatif memadai dan pegawai memahami pentingnya kedisiplinan, masih ditemukan kesenjangan antara kondisi ideal dan kenyataan di lapangan, seperti rendahnya antusiasme kerja, tertundanya penyelesaian tugas, dan ketidakkonsistenan waktu kedisiplinan. Kondisi ini sejalan dengan temuan Ishar et al. (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta diperkuat oleh Robbins dan Judge (2017) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja menjadi determinan penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil beragam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, serta terbatasnya penelitian pada instansi pemerintah tingkat kecamatan, penelitian ini memiliki nilai kebaruan yang penting. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta, sementara konteks birokrasi pemerintahan memiliki karakteristik dan budaya kerja yang berbeda. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara di Kabupaten Buleleng, khususnya Kecamatan Seririt, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng sebagai dasar pertimbangan pengelolaan sumber daya manusia aparatur di tingkat kecamatan.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Masih terdapat indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng, yang terlihat dari kurangnya semangat kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta minimnya antusiasme dalam menjalankan tanggung jawab.
2. Lingkungan kerja dan disiplin kerja sudah relatif memadai, namun masih ditemukan pegawai yang menunjukkan perilaku kurang disiplin dan belum merasa puas terhadap kondisi pekerjaan, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja dan kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng.

1.3 Pembatasan Masalah

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 disiplin kerja sebagai variabel bebas, kemudian kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a) Manfaat Teoretis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam pengembangan kajian kepuasan kerja pegawai dengan menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari kondisi kerja yang dirasakan secara langsung oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penelitian ini juga

diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian pada konteks organisasi pemerintahan, khususnya dalam bidang manajemen kinerja dan perilaku organisasi.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan, informasi, serta masukan bagi pihak-pihak yang terlibat, khususnya konteks organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan, sebagai dasar dalam menilai dan memperbaiki kondisi kerja yang selama ini memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di lingkungan Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng

