

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Masing-masing organisasi yang mana bertujuan memperoleh laba maupun memberikan pelayanan kepada masyarakat menggunakan sumber daya manusia sebagai penggerak kegiatan operasional sehari-hari. Sukwiaty (2007) menjelaskan jika sumber daya manusia yang menggerakkan kegiatan operasional baik organisasi yang tujuannya mencari profit maupun non-profit. Maka dari itu pemberdayaan penggunaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting pada suatu organisasi.

Keberhasilan pemberdayaan sumber daya manusia diukur melalui kinerja pegawai. Robertson (2002) memberikan penjelasan jika suatu keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dan diukur menggunakan kinerja. Kinerja dari masing-masing karyawan diberikan pengaruh dan efek dari variabel lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Hal ini dipertegas oleh pernyataan dari Robbins (2006) dan Musriha (2011) bahwa jika lingkungan atas kerja nyaman serta kepuasan atas kerja tinggi akan dapat memberikan peningkatan pada kinerjanya. Hal ini didukung oleh hasil kajian empirik dari Sulistiana dan Sarwoko (2014) memberikan penjelasan pada studinya bahwa lingkungan atas kerja dan kepuasan kerja memberikan efek signifikan pada kinerja dari masing-masing pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hal yang perlu mendapat perhatian baik oleh manajemen swasta maupun pemerintahan. Dinas sosial merupakan salah satu elemen pemerintahan yang menangani bidang sosial di daerah tertentu. Dinas

Sosial Kabupaten Karangasem memiliki tanggung jawab dalam membantu segala kegiatan Bupati dalam menjalankan seluruh kegiatan yang berkenaan dengan pemerintahan yang mana bergerak di bidang seperti sosial yang mana menjadi wewenang tiap daerah serta memiliki tugas atas bantuan yang mana biasanya diserahkan kepada pihak kabupaten. Dinas Sosial Kabupaten Karangasem memiliki Visi “Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat Karangasem Yang Religius” dan memiliki Misi “Meningkatkan Pelayanan dan Bantuan Sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial, PMKS, dan PSKS”.

Dinas Sosial mempunyai tiga bidang pelayanan untuk membantu mensejahterakan kehidupan sosial masyarakat. Bidang pertama yaitu pelayanan dan rehabilitasi sosial yang membantu dalam hal memberikan pelayanan sosial anak terlantar dan lansia, melaksanakan rehabilitasi sosial pada pihak penyandang disabilitas serta rehabilitasi sosial pada pihak tuna sosial. Bidang kedua yaitu perlindungan dan jaminan sosial yang membantu dalam perlindungan atas korban-korban dari adanya bencana, jaminan sosial keluarga, dan pengelolaan data dan informasi kesos. Selanjutnya bidang ketiga yaitu pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin yang membantu dalam hal pemberdayaan sosial perorangan, keluarga dan kelembagaan masyarakat, penanganan fakir miskin, serta kepahlawanan, keperintisan dan kesetiakawanan sosial.

Selain di Kabupaten Karangasem terdapat juga Dinas Sosial di Kabupaten lain yang salah satunya berada di Kabupaten Buleleng dan Bangli. Seperti halnya Dinas Sosial Kabupaten Karangasem, Dinas Sosial Kabupaten Buleleng dan Bangli juga bergerak pada bidang yang sama yaitu memberikan bantuan kepada Bupati untuk melakukan segala macam urusannya mengenai bidang dalam hal

sosial. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Dinas Sosial Kabupaten Karangasem, Buleleng, dan Bangli diukur melalui kinerja organisasi, dimana kinerja organisasinya nampak pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Kinerja Dinas Sosial di Kabupaten Karangasem, Buleleng dan Bangli Tahun 2019

No	Nama Kabupaten	Unit Kegiatan	Pengukuran Kinerja	Target Capaian Kinerja	Capaian Kinerja	Kategori
1.	Kabupaten Karangasem	Bidang Laresos	1) Aspek fisik	100%	98.68 %	Belum tercapai
			2) Aspek keuangan	100%	96,99 %	Belum tercapai
		Bidang Linjamsos	1) Aspek fisik	100%	100 %	Tercapai
			2) Aspek keuangan	100%	88.05 %	Belum tercapai
		Bidang Dayasos	1) Aspek fisik	100%	100 %	Tercapai
			2) Aspek keuangan	100%	93.74 %	Belum tercapai
		Rata-rata				100 %
2.	Kabupaten Buleleng	Bidang Laresos	1) Aspek fisik	100%	100 %	Tercapai
			2) Aspek keuangan	100%	98.34 %	Belum tercapai
		Bidang Linjamsos	1) Aspek fisik	100%	100 %	Tercapai
			2) Aspek keuangan	100%	99.05 %	Belum tercapai
		Bidang Dayasos	1) Aspek fisik	100%	100 %	Tercapai
			2) Aspek keuangan	100%	98.69 %	Belum tercapai
		Rata-rata				100 %
3.	Kabupaten Bangli	Bidang Laresos	1) Aspek fisik	100%	100 %	Tercapai
			2) Aspek keuangan	100 %	97.00 %	Belum tercapai
		Bidang Linjamsos	1) Aspek fisik	100%	100 %	Tercapai
			2) Aspek keuangan	100%	90.00 %	Belum tercapai

Bersambung ke halaman 4

Lanjutan halaman 3

No	Nama Kabupaten	Unit Kegiatan	Pengukuran Kinerja	Target Capaian Kinerja	Capaian Kinerja	Kategori
		Bidang Dayasos	1) Aspek fisik	100 %	100 %	Tercapai
			2) Aspek keuangan	100 %	97,86 %	Belum tercapai
Rata-rata				100 %	97.47 %	Belum tercapai

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Karangasem, Buleleng, dan Bangli

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Dinas Sosial Kabupaten Karangasem baru mencapai 96,24% dari 100% target kinerja yang ditetapkan oleh Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. Kinerja organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Karangasem lebih rendah dibandingkan Dinas Sosial Kabupaten Buleleng dan Bangli, dimana capaian kinerja Dinas Sosial Kabupaten Buleleng dan Bangli dapat dilihat pada tabel 1.1. Oleh karena itu fokus penelitian dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem.

Selanjutnya hasil observasi awal di Dinas Sosial Kabupaten Karangasem mengenai kinerja pegawai peneliti menemukan bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum mampu mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. Dilihat dari data hasil kuesioner awal pada (Lampiran 04) keseluruhan skor jawaban kuesioner awal yaitu 154, dari 10 responden pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karangasem, 3 responden yang mana termasuk dalam golongan yang dapat dikatakan baik serta 7 responden masih termasuk dalam golongan yang dapat dikatakan rendah, ini menunjukkan bahwa pada Dinas Sosial di Kabupaten Karangasem memiliki karyawan yang menghasilkan kinerja yang dikategorikan rendah. Dengan kata lain, pada Dinas

Sosial di Kabupaten Karangasem memiliki karyawan yang menghasilkan kinerja yang perlu ditingkatkan lagi, yang mana kinerja tersebut memiliki kandungan atas standar-standar dari suatu capaian yang mana harus terpenuhi dan apabila standar pencapaian terpenuhi berarti memiliki kinerja yang baik, sebaliknya bagi yang tidak mencapai standar dapat dikategorikan memiliki kinerja kurang atau tidak baik. Selain masalah tersebut peneliti juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman dan menyenangkan menyebabkan efisiensi kerja pegawai kurang sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem didukung dengan adanya hasil observasi awal melalui kuesioner lingkungan kerja dapat dilihat pada (Lampiran 06), keseluruhan skor jawaban kuesioner pegawai yaitu 207, dimana dari 10 responden pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karangasem, 3 responden berada dalam kategori cukup nyaman dan 7 responden masih berada dalam kategori tidak nyaman, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karangasem dikategorikan kurang nyaman. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dikarenakan ruang kerja yang sempit dan kecil, fasilitas kerja yang belum memadai seperti meja kerja pegawai, penataan ruang yang kurang baik menyebabkan penerangan kurang maksimal, sirkulasi udara yang tidak maksimal, hubungan ke atasan maupun sesama pegawai, dan kondisi bangunan yang kurang baik menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal.

Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian

empirik dari Sofyan (2013) yang mana memberikan penjelasan jika lingkungan dari kerja itu memberikan efek yang sifatnya signifikan pada kinerja dari masing-masing karyawan.

Lebih lanjut untuk mengetahui penyebab rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangsem selain lingkungan kerja juga diduga karena kepuasan kerja pegawai rendah. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja akan mampu membuat pegawai bekerja secara maksimal. Terciptanya kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan serta mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan kinerja pegawai meningkat, hal ini akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung dengan penelitian empirik oleh Wijaya (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Rendahnya kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Karangsem dapat dilihat dari hasil observasi awal melalui kuesioner kepuasan kerja dapat dilihat pada (Lampiran 08) yang menunjukkan jika seluruh jumlah dari hasil nilai atas kuesioner yang mana terdapat poin kepuasan dalam kerja yang terdapat kategori yang tidak puas dengan total dari nilai atas jawaban kuesioner dari masing-masing karyawan adalah 128, dari 10 responden pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karangsem, 3 responden dengan kepuasan cukup dan 7 responden dengan kategori rendah.

Fakta-fakta permasalahan ini mengindikasikan bahwa Dinas Sosial Kabupaten Karangsem perlu informasi secara empirik mengenai lingkungan dalam kerja, kepuasan atas kerjanya, serta efek dari suatu lingkungan dalam kerja serta kepuasan atas kerja pada suatu kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing

karyawan secara benar dan akurat yang mana digunakan untuk bahan dalam mempertimbangkan seluruh keputusan mengenai perbaikan, pencegahan, pemecahan seluruh masalah di dalam lingkungan kerja, kepuasan atas kerja serta kinerja yang dihasilkan karyawan yang mana akan dihadapi oleh pegawai. Padahal pernyataan dari Robbins (2006) dan Musriha (2011) yang mengatakan bahwa jika lingkungan kerja nyaman dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini didukung oleh hasil kajian empirik dari Sulistiana dan Sarwoko (2014) dijelaskan jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan efek yang sifatnya signifikan pada kinerja dari karyawan.

Melihat kesenjangan fakta masalah yang terdapat di Dinas Sosial Kabupaten Karangasem dengan teori yang ada maka dipandang perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem, sebagai berikut.

- 1) Belum tercapainya kinerja organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem karena tidak terpenuhinya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai yang rendah.
- 2) Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem masih berada dalam kategori rendah.
- 3) Lingkungan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem masih kurang nyaman.

- 4) Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem masih berada pada kategori tidak puas.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dalam penelitian ini hanya dibatasi untuk meneliti masalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah ada pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem?
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem?
- 3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem?
- 4) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, dan rumusan masalah, maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh hal-hal sebagai berikut.

- 1) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem?

- 2) Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem?
- 3) Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem?
- 4) Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem?

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat, yaitu (1) manfaat teoritis dan (2) manfaat praktis, secara lebih rinci manfaat penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

1) Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat membantu dalam menambah pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

2) Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dalam organisasi.