

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap orang yang berpartisipasi dalam suatu organisasi bersedia menyumbangkan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk bekerja bagi organisasi tersebut. Karyawan yang berpartisipasi dalam suatu organisasi termotivasi untuk mencapai kedua tujuan substantif seperti kompensasi moneter yang sesuai dan tujuan tidak berwujud seperti kepuasan kerja. Adanya kepuasan kerja memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan organisasi, dan ketika semua karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan berpengaruh sangat positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. (Firman, 2011).

Kepuasan kerja adalah perasaan bahwa karyawan dapat mendukung atau tidak mendukung pekerjaan dan kondisi mereka (Mangkunegara, 2013:117). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang harus mereka kelola di lingkungan kerjanya. Personil atau manajemen harus terus memantau kepuasan kerja karena mempengaruhi ketidakhadiran, pergantian, moral, ketidakpuasan, dan masalah personel penting lainnya.

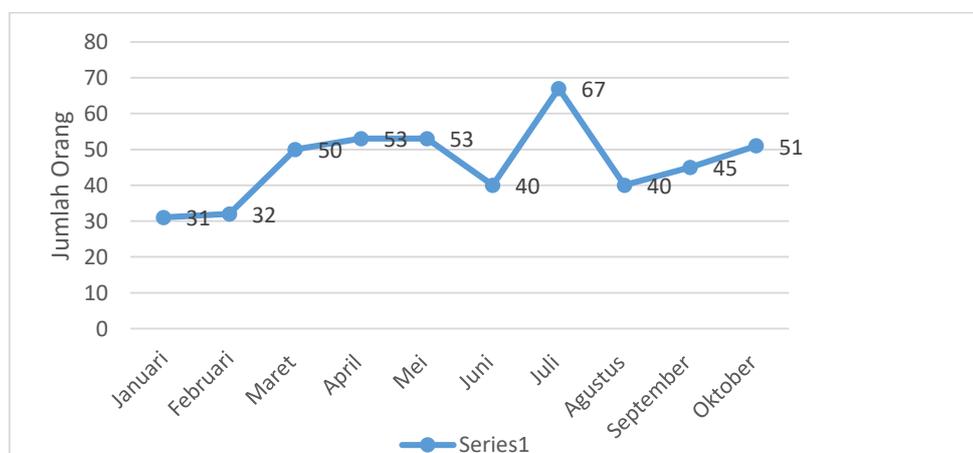
Kepuasan Kerjadalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di tempat kerja dengan mendapatkan pujian atas pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati

kepuasan kerja dalam bekerja akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa meskipun balas jasa itu penting. Sutrisno (2013:75) pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan kenikmatan dan kenikmatan kerja ketika melihat atau menjalankan pekerjaannya. Jika seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas dengan pekerjaannya.

Kedudukan Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang yang selanjutnya disingkat BKPSDM Kota Padang adalah unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang pembinaan kepegawaian dan sumber daya manusia yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Padang melalui Sekda Kota Padang.

Kondisi yang belum ideal masih ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang yaitu permasalahan absensi dimana karyawan banyak yang datang kerja terlambat. Selain itu, hasil dari soal absensi lengkap ditunjukkan pada gambar 1.1 di bawah ini.

Gambar 1.1
Jumlah Keterlambatan Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Periode Januari – Oktober 2019



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa dari rekapitulasi kehadiran pegawai instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota padang ditemukan bahwasanya pegawai sering mengalami keterlambatan untuk hadir dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai menurun. Robbins dan Judge (2017:52) menyatakan salah satu cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya adalah dengan cara melakukan pengabaian adalah secara pasif, seperti ketidakhadiran atau keterlambatan kronis, pengurangan tenaga kerja, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Kepuasan kerja karyawan dalam organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor. Menurut Herzberg dalam Ardana et al (2009:23) ada lima aspek faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kompensasi, promosi (promosi), lingkungan fisik (ventilasi, warna, pencahayaan, suara dan lain-lain), lingkungan nonfisik (pekerjaan). hubungan dengan atasan, bawahan, atau rekan kerja, peluang dalam pengambilan keputusan dan karakteristik pekerjaan (variasi pekerjaan, prospek pekerjaan).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan. Menurut Simamora (2020:129) model fitur kerja merupakan pendekatan untuk memperkaya karya. Program Pengayaan Pekerjaan bertujuan untuk merancang tempat kerja dengan cara yang membantu pemilik pekerjaan memenuhi kebutuhan pertumbuhan, kesadaran, dan tanggung jawab mereka. Pengayaan pekerjaan menambah sumber kepuasan kerja. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kontrol.

Selain karakteristik pekerjaan, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Robbins dan Judge (2017:127) mengatakan motivasi adalah Proses seseorang mewakili kekuatan, arah, dan keberlanjutan seseorang dalam mencapai tujuannya. Tiga kunci utama pertahanan adalah kekuatan, arah, dan ketekunan. Luthan (2006: 270) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang dimulai dengan cacat fisiologis atau psikologis yang mendorong perilaku atau bertujuan untuk mencapai tujuan atau insentif. Motivasi juga berkaitan dengan tenaga dan motivasi manusia, dan kita tidak bisa melihat motivasi dari luar. Motivasi dapat memotivasi orang untuk melakukan tindakan yang perlu dilakukan untuk tujuan tertentu.

Selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja Sunyoto (2012: 43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan seperti kebersihan, musik dan pencahayaan. Sutrisno (2013:118) mengatakan lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, tempat yang tenang, dan hubungan kerja antar manusia di tempat kerja.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai perumusan masalah tujuan yang dicapai dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang.
3. Untuk Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Pihak Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan kebijakan terkait karakteristik pekerjaan, motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Pihak Akademis

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk penerapan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya bidang manajemen