

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat disangkal. Dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan menghadapi bentuk persaingan yang belum pernah terjadi sebelumnya dengan peningkatan keragaman, intensitas dan ruang lingkup. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh dan dapat beradaptasi dengan cepat pada setiap perubahan yang terjadi, untuk dapat menyelesaikan ruang lingkup dan tugas dengan caranya sendiri. Dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, perubahan teknologi yang semakin pesat, dan persaingan yang semakin ketat, setiap organisasi membutuhkan pegawai yang kompeten dan profesional untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut perlu bekerja lebih efektif dan efisien dan faktor sumber daya manusia perlu diberikan prioritas tertinggi dalam pengelolaannya untuk menyalurkan pemanfaatannya dengan harapan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika kepuasan kerja dapat diperoleh dari pekerjaan, maka seseorang cenderung bekerja dengan semangat. Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam suatu organisasi, baik itu

organisasi pemerintah. tidak terlepas dari kepuasan kerja individu. Dalam hal ini faktor lingkungan kerja dan fasilitas pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi serta kepuasan kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai akan meningkatkan kesadaran kerjanya akan tugas dan tanggung jawab. Dengan kata lain dapat meningkatkan kedisiplinan jika kepuasan tersebut telah tercapai.

Menurut Bary (2016:409) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya roda instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ayu Handriyani (2020) menunjukkan bahwa fasilitas kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan Fitriana (2020) juga menunjukkan keterikatan pengaruh yang besar antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai. Menurut Nuraini (2016:97) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang akan mempengaruhi kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka dapat diperoleh hasil kerja yang sesuai dan maksimal. Lingkungan kerja yang dimaksud ialah fasilitas dan keadaan sekitar yang menunjang pegawai dalam melaksanakan tugas yang kerjanya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sri Indrastuti dkk (2016) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.

Peneliti melakukan penelitian pada Kantor Badan Kepegawaian Negara di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan. Badan Kepegawaian Negara disingkat BKN, adalah lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara.

Berdasarkan penelitian lapangan yang peneliti lakukan, peneliti melihat adanya beberapa fenomena yang terjadi pada pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan bahwa manajemen telah memberikan fasilitas yang baik namun karena adanya ketidaksesuaian antara pengaturan kerja dan keterampilan pegawai, kebanyakan pegawai yang telah memiliki masa kerja lama kesulitan dalam mengoperasikan peralatan kerja ketika diberikan fasilitas kerja baru yang modern. Selanjutnya pada ruangan kerja terdapat beberapa komputer mati yang tidak digunakan dan beberapa pegawai juga masih ada yang menggunakan komputer model lama dengan performa yang rendah sehingga

tidak diketahui apakah jumlah komputer yang tersedia sudah memadai. Selanjutnya dalam lingkup komunikasi seringkali terjadi permasalahan dalam hubungan antara pegawai dengan masa kerja yang lama dengan pegawai baru karena rasa sungkan ketika bekerja sama dan jarak umur yang jauh juga mengakibatkan komunikasi menjadi kaku dan kurang akrab. Permasalahan ini juga yang termasuk dalam lingkungan kerja serta dapat memberi dampak signifikan karena dapat membuat hubungan pegawai menjadi renggang. Selain itu, menurunnya kesadaran untuk disiplin juga menyebabkan keterlambatan hadir. Sedangkan bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Dari beberapa pernyataan diatas, peneliti melakukan pra survei terhadap 20 Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara dimana observasi pra survei tersebut memperoleh hasil yang dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 berikut.



**Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Pra Survei**

**Sumber : Data diolah oleh Peneliti**

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebar pra kuesioner kepada 20 pegawai, dapat dilihat bahwa yang terjadi di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan pada Badan Kepegawaian Negara, yaitu masuk kategori dalam tabel interpretasi mengindikasikan yang artinya bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari responden adalah sebesar 3,45 untuk variabel Fasilitas Kerja artinya keseluruhan responden setuju dengan diberikannya Fasilitas Kerja yang sudah sangat baik, selanjutnya dalam tabel interpretasi mengindikasikan untuk rata-rata Lingkungan Kerja 3,40 artinya keseluruhan responden setuju dengan adanya Lingkungan Kerja yang sangat baik, lalu ada variabel Disiplin Kerja dalam tabel interpretasi mengindikasikan rata-rata sebesar 3,17 artinya dari keseluruhan responden setuju dengan adanya Disiplin Kerja sudah baik namun masih rendah, dan kemudian Kepuasan Kerja dalam tabel interpretasi mengindikasikan rata-rata 2,48 artinya kepuasan kerja pegawai hasilnya masih kurang baik atau berada dibawah rata-rata.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menetapkan judul “ **PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DIREKTORAT PENGADAAN DAN KEPANGKATAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**”.

## **1.2 Identifikasi, Pembahasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja sudah baik, namun kepuasan pegawai masih rendah
2. Lingkungan Kerja sudah baik, namun kepuasan pegawai masih rendah
3. Disiplin Kerja sudah baik, namun kepuasan pegawai masih rendah

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini dibatasi pada variabel Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja Pegawai dengan jumlah responden sebanyak 83 Orang yang merupakan Aparatur Sipil Negara Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Pusat Jakarta.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. Apakah Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Pusat Jakarta

2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Pusat Jakarta
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Pusat Jakarta
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Pusat Jakarta

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan yang telah diuraikan di atas, tujuan dari penelitian yang ingin peneliti capai antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Negara
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Negara
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Negara
4. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Negara

### **1.4 Manfaat / Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan

kegunaan bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu peneliti menggolongkan manfaat dan kegunaan penelitian ini menjadi dua yakni secara teoritis dan praktis

#### 1. Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan dan pemahaman baru bagi peneliti. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi wawasan bagi pembaca
- a. Diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan mengenai kepuasan kerja pegawai
- b. Dapat memberikan sumbangan referensi ide konseptual untuk peneliti lain dalam mengumpulkan bahan untuk studi literasi jika akan meneliti judul yang sejenis pada masa yang akan datang.

#### 2. Praktis

- a. Bagi Badan Kepegawaian Negara

Hasil Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Badan Kepegawaian Negara Kantor Pusat Jakarta mengenai pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara.

- b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat memiliki manfaat yang digunakan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai fasilitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap

kepuasan kerja aparatur sipil negara

c. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dalam pembangunan intelektual, dibidang akademis sehingga mampu menerapkan langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai calon Pemerintahan.

