

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas akan ikut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk mencapai tujuan instansi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai/karyawan adalah aset (kekayaan) utama dalam organisasi, yang digunakan karyawan misalnya pemikiran setiap pegawai berbeda agar dapat menciptakan motivasi dalam diri, sasaran yang dipakai dalam perencanaan harus tepat sasaran, dan mengendalikan setiap karyawan demi terciptanya sebuah kepuasan kerja.

Hal ini mengingat bahwa organisasi yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan sesuatu hasil dan manfaat yang baik serta dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi mencapai kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja bagi pegawai di pemerintahan dapat memberikan pengaruh penting dalam pengembangan kualitas layanan pemerintahan, terutama unit yang memberikan pelayanan kepada masyarakat umum.

Sebagaimana manajemen sumber daya manusia pada Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. Salah satu faktor yang membantu Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia dalam mencapai tujuannya yaitu dengan manajemen sumber daya manusia

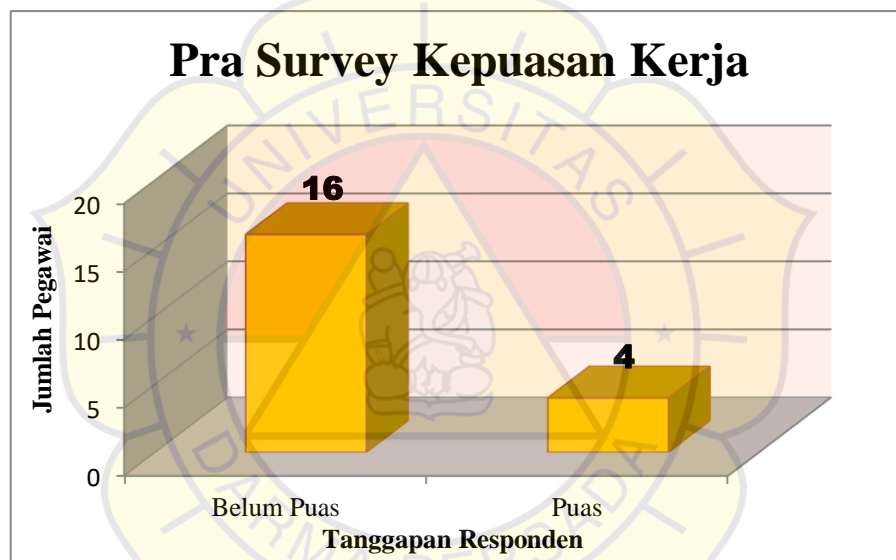
yang mendasarkan pada kepuasan kerja. Kepuasan memperlihatkan hasil dari pengalaman kerja dan taraf kekecewaan tinggi yang membantu menunjukkan masalah organisasi yang memerlukan perhatian. Ketidakpuasan kerja terkait erat dengan absen, perputaran (pegawai) dan masalah kesehatan fisik dan mental. Selain itu, ketika pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, partisipasi kerja menurun, motivasi dalam organisasi rendah, suasana sangat negatif, dan serangkaian akibat negatif akan muncul. Pegawai yang tidak puas bisa dilihat dalam penurunan psikologi, penurunan fisik (tidak masuk tanpa alasan, pulang lebih awal, istirahat yang lama, atau terlambat bekerja), atau agresi berlebihan dan pembalasan terhadap kesalahan yang terjadi.

Beberapa upaya dapat dilakukan instansi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja yang didukung dengan kenyamanan pegawai dalam bekerja dengan lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang baik dalam pencapaian tujuan instansi/perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI, terdapat beberapa permasalahan terkait kepuasan kerja yang dilihat dari kurang puasnya pegawai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan di instansi dan ditemukan permasalahan yang terkait dengan munculnya ketidakpuasan

kerja pada pegawai dilihat dari perilaku pegawai yang kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Selanjutnya menyebarkan pra survey tentang kepuasan kerja kepada 20 pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia, dapat dipahami diagram pada gambar 1.1 :



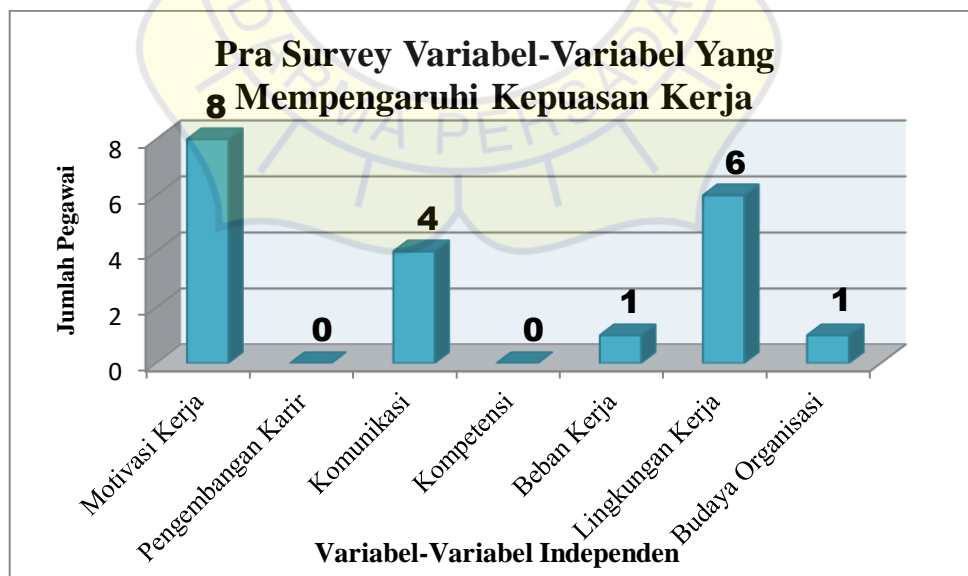
Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Gambar 1.1 Pra Survei Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pra survei menunjukkan bahwa masih banyak pegawai ASN yang masih belum puas dalam bekerja, hal ini sejalan dengan jurnal penelitian Muslim Halil dan Mistar (2020) yang menjelaskan bahwa masih banyak pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Bima yang merasa tidak puas dalam bekerja . Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan menjadikan pokok

masalah atau variabel dependennya yaitu Kepuasan Kerja. Untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia mengenai kepuasan kerja, maka untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 20 pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Berikut gambar 1.2 menunjukkan hasil pra survei tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia :



Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Gambar 1.2 Pra Survei Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pra survei sebanyak 20 pegawai menunjukkan bahwa ada 3 variabel tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian dengan variabel-variabel independen yaitu pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi. Dan untuk variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

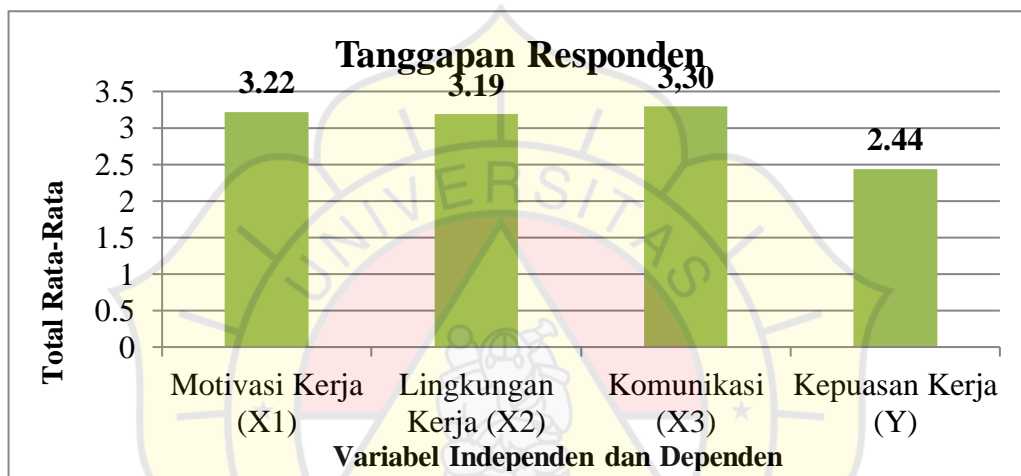
Terjadinya motivasi pada seseorang biasanya muncul ketika mereka merasa ingin mendapatkan sesuatu dan apabila suatu keinginan tersebut sudah terpenuhi motivasinya akan menurun karena sudah mendapatkan hal yang diinginkannya. Faktor kepuasan kerja apabila seorang pegawai menemukan hasil pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan organisasi dan dikatakan produktif serta diimbangi dengan diberikan arahan oleh pimpinan untuk memotivasi sebuah pekerjaan dan harus dijaga ditangani oleh perlengkapan dan alat-alat kantor yang memadai. Seorang karyawan harus memiliki ketahanan fisik dan mental yang baik dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pegawai sebagai asset instansi yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitasnya memerlukan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga

hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, hal ini akan menaikkan kreatifitas pegawai dan pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dan sebaliknya jika organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kotor, gelap, buruk, lembab dan pengap menyebabkan pegawai cepat lelah dan menurunkan kreatifitas. Dengan begitu lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen karena mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang baik atau buruk dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai. Makin baik komunikasi mereka, maka baik pula kemungkinan kerja sama mereka. Komunikasi yang efektif menuntut rasa saling menghormati, percaya terbuka dan tanggung jawab. Pimpinan menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya. Pemeliharaan hubungan dengan para pegawai memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Di katakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi di sampaikan oleh satu pihak ke pihak lain.

Untuk menentukan GAP yang menjadi dasar dalam mengidentifikasi masalah, maka penulis selanjutnya melakukan pra kuesioner terhadap variabel independen dan dependen dengan metode skala likert dengan rentang skala tertinggi di angka 4. Berikut ini hasil pra kuesioner tanggapan responden mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja :



Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Gambar 1.3 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan grafik diatas pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja dengan rata-rata 3,22 yang artinya motivasi kerja tersebut tergolong baik, lingkungan kerja dengan rata-rata 3,19 yang artinya lingkungan kerja tergolong baik, komunikasi dengan rata-rata 3,30 artinya komunikasi tergolong sangat baik dan kepuasan kerja dengan rata-rata 2,44 artinya kepuasan kerja tersebut tergolong tidak puas.

Dengan demikian terdapat permasalahan atau gap antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja,

lingkungan kerja dan komunikasi sangat baik tetapi kepuasan kerjanya rendah. Berdasarkan latar belakang, perlu dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia (Studi kasus pada pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal)”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja baik, namun dalam kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI sangat rendah.
2. Lingkungan kerja baik, namun dalam kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI sangat rendah.
3. Komunikasi sangat baik, tetapi dalam kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI sangat rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dibatasi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana mendeskripsikan motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI ?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.
5. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Biro Keuangan & BMN dan Biro Ortala Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya

manusia khususnya berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman, wawasan, dan menambah pengetahuan agar dapat berkontribusi dalam memecahkan permasalahan dalam dunia kerja serta menjadikannya sebagai dasar pemahaman lebih lanjut terhadap teori yang telah diperoleh dan dipelajari.

3. Bagi Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI

Penelitian ini diharapkan memberi masukan atau pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.