

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era revolusi industri sekarang dan berkembangnya zaman berlangsung dengan terus menerus sekaligus organisasi yang berkompetisi terlihat lebih nyata, menjadi tantangan untuk organisasi yang sudah berdiri ataupun yang baru terbentuk. Sumber daya manusia (SDM) menunjang instansi memakai tenaga, bakat, berbagai ide kreatifitas miliknya. Berapapun kesempurnaan sumber daya keuangan serta teknologi yang dimilikinya, dengan tidak adanya kualitas SDM yang *qualified*, berarti instansi ini menjadi kesulitan dalam menyentuh tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia termasuk cakupan manajemen keorganisasian yang berfokuskan terhadap unsur SDMnya. Kegiatan dalam manajemen SDM mencakup merencanakan, mengadakan, mengembangkan, memelihara, serta pemakaian SDM agar tercapainya tujuan baik individu ataupun instansi. Dalam tercapainya kesuksesan bisa terwujud melalui pengelolaan SDM dengan baik, dikarenakan SDM yang mempunyai kualitas ialah sebuah kekuatan milik instansi agar tercapai tujuannya.

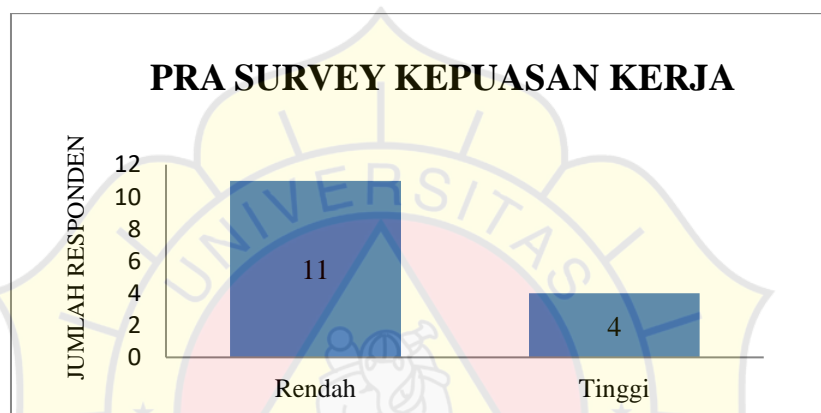
Sumber daya manusia ialah elemen yang terpenting pada instansi Pemerintah yang tugasnya guna menggerakkan serta agar terwujudkannya visi dan misi organisasi pemerintahnya. Roda globalisasi yang masih mengalami pergerakan yang pesat dalam memberi tuntutan pada pemerintah supaya

melakukan manajemen SDM yang lebih membaik supaya SDM bisa mengikuti berbagai perubahan baik itu dari segi teknologi ataupun budayanya. Tercapainya tingkat kinerja sumber daya manusia yang baik tidak jauh dengan tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi terhadap pekerjaannya di suatu organisasi.

Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta dalam pelaksanaan tugasnya serta fungsinya di bidang Pemuda dan Olahraga di tingkat Provinsi termuat dengan berbentuk program yang dilaksanakan serta dijalani SDM secara efektif yang tujuannya agar tercapainya hasil kerja dengan maksimal. Jikalau pegawai bisa memperlihatkan produktivitas kerjanya secara maksimal tiap waktunya, maka bisa berdampak positif dalam suksesnya suatu organisasi dengan keseluruhan maka tumbuh kepuasan kerja untuk pegawainya.

Kepuasan kerja memberi cerminan mengenai apa yang dirasakan individu atas apa yang dikerjakannya. Hal inilah yang terlihat pada sikap positif pegawai untuk pekerjaan serta suatu hal yang dihadapinya di lingkungan kerjanya. Sukrispiyanto (2019:182) bahwasannya kepuasan kerja ialah bentuk penilaian oleh pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya dengan menyeluruh bisa memberi kepuasan terhadap apa yang dibutuhkannya. Kepuasan kerja ialah suatu aspek terpenting oleh pegawai supaya bisa bekerja secara baik berdasar pada harapannya. Kepuasan kerja ialah keadaan mental pegawai tentang suka ataupun tidak pada pekerjaannya yang mendapat pengaruh dari pandangan serta harapannya terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan wawancara tentang kepuasan kerja dengan menyebarkan pra survey penelitian terhadap 15 orang responden pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta yang menghasilkan bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta mengalami kendala pada kepuasan kerja, dimana bisa diamati melalui diagram yang telah diolah dalam gambar 1.1 dibawah ini :



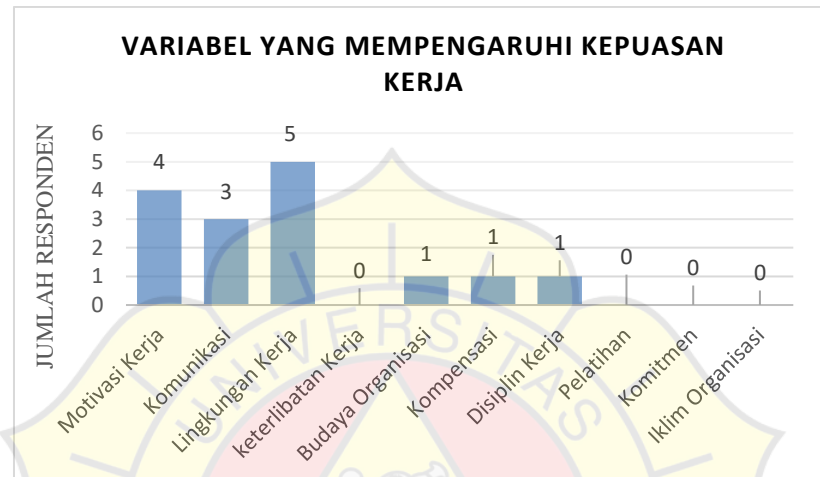
Sumber : data diolah penulis 2023

**Gambar 1.1 Pra Survey Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja**

Sesuai hasil pra survey kepuasan kerjanya pada gambar 1.1 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta rendah, sesuai acuan dari jurnal Evita Sandra (2021) yang menyatakan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja Pegawai untuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan, sehingga peneliti memiliki ketertarikan agar meneliti serta menjadikan pokok masalah atau variabel dependen yakni kepuasan kerja.

Selanjutnya, peneliti melakukan pra survey mengenai variabel yang menjadi faktor permasalahan kepuasan kerja, untuk menentukan variabel yang

mempengaruhi kepuasan kerja dilakukan survey 20% responden Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta. Berikut presentase sejumlah variabel yang memberikan pengaruh untuk kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta :



Sumber : Data diolah penulis tahun 2023

**Gambar 1.2 Variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan dari penyebaran pra survey kepada 15 responden pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta mengenai sejumlah variabel yang memberikan pengaruhnya pada kepuasan kerja, diketahui bahwasannya 3 variabel terbanyak adalah Motivasi Kerja sebanyak 4, variabel Lingkungan Kerja sebanyak 5, dan variabel Komunikasi sebanyak 3.

Motivasi kerja merupakan faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta. Motivasi merupakan dorongan untuk pegawai agar lebih giat dan besungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi atau individu. Motivasi dapat mempengaruhi

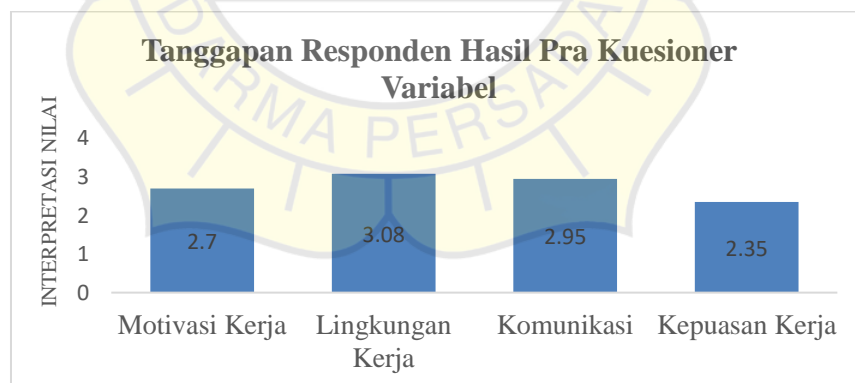
efektivitas kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pengaruhnya, arahannya, motivasi, serta komunikasi lebih baik terhadap para pegawainya. Berdasarkan hasil wawancara didapati masalah dalam motivasi kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta yaitu, kurangnya bantuan secara teknis dari atasan kepada bawahan dalam bekerja, kurangnya dukungan dari atasan dan kurangnya pendekatan antara atasan dengan pegawainya dalam menjalankan tugas yang dirasa belum maksimal berakibat kurang terpantaunya situasi kerja pegawai pada saat jam kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta ialah Lingkungan Kerja. Berdasarkan hasil wawancara didapati masalah dalam lingkungan kerjanya di Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta yakni, dokumen serta banyaknya berkas yang tidak tertata sesuai tempatnya dikarenakan sedikitnya tempat penyimpanan dokumen yang ada, maka mengakibatkan sempitnya ruang kerja yang membuat tempatnya menjadi panas, hal inilah mengakibatkan rasa jenuh yang dialami pegawai lalu pegawai seringkali keluar dari ruangan sebelum waktunya istirahat, hal inilah yang menimbulkan rasa tidak puas terhadap kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta. Ditunjukkan dengan pegawai yang selesai melakukan pembuatan dokumen seringkali menempatkan dokumennya di atas meja dikarenakan tidak ada tempat penyimpanan lagi, sementara itu tempat penyimpanan yang sudah disediakan telah penuh.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta adalah Komunikasi. Berdasarkan hasil

wawancara didapati masalah dalam komunikasi di Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta yaitu, kurangnya komunikasi antara pegawai dengan atasan dan atasan jarang berada di kantor karena tugas dinas menyebabkan pegawai sulit untuk berkomunikasi dengan atasan jika pegawai mengalami kesulitan pada saat bekerja.

Berdasarkan penjelasan terkait variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, maka lebih lanjut penulis melakukan penelitian awal dengan menyebarkan pra kuesioner kepada 15 responden pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta, sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai dimensi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi pada Kepuasan Kerja Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta. Secara garis besarnya, hasil pengolahan data melalui kuesioner yang disebar akan disajikan berikut ini:



Sumber : Data diolah penulis tahun 2023

**Gambar 1.3 Tanggapan Responden Pra Kuesioner Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan grafik di gambar 1.3 menunjukkan bahwasannya sesuai tabel interpretasi skor variabel motivasi kerja dengan rata-ratanya senilai 2,70

maknanya baik, artinya pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Selanjutnya interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebesar 3,08 yang artinya baik, ini berarti bahwa Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta memiliki lingkungan kerja yang baik. Interpretasi nilai komunikasi rata-rata sebesar 2,95 yang artinya baik, ini berarti bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta memiliki komunikasi yang baik antar rekan kerja. Sedangkan interpretasi nilai kepuasan kerja rata-rata sebesar 2,35 yang artinya rendah, berarti menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta rendah.

Sehingga sesuai hasil pra penelitian inilah, bisa dibuat simpulan bahwasannya ada GAP/permasalahan diantara motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik guna melakukan riset lebih mendetail mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja dimana penelitiannya berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga DKI Jakarta.”**

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

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Sesuai paparan latar belakangnya, Sehingga identifikasi masalahnya pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta ialah:

1. Motivasi kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta baik, namun kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta rendah.
2. Lingkungan kerja baik, namun tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta dalam bekerja rendah.
3. Komunikasi baik, namun kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Penelitian ini harus memiliki batasan-batasan masalah yang dikaji. Batasan-batasan masalah perlu dipaparkan secara jelas agar penelitian lebih terfokus, lebih terarah dan tidak meluas menyinggung permasalahan yang lain. Permasalahan pada penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Komunikasi pada Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja menjadi Variabel *Intervening* Pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Sesuai pemaparan latar belakangnya, adapun rumusan-rumusan riset disini bisa diuraikan berbentuk pernyataan-pernyataan dibawah ini.

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta?



2. Apakah ada pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta?
4. Apakah ada pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta?
5. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta?
6. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pemuda dan Olahraga?
7. Apakah ada pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pemuda dan Olahraga?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sementara itu tujuan diadakannya riset ini dapat diuraikan dibawah ini :

1. Agar diketahui bagaimanakah pengaruhnya antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta?
2. Agar diketahui bagaimanakah pengaruhnya antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta?

3. Agar diketahui bagaimanakah pengaruhnya antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta?
4. Agar diketahui bagaimanakah pengaruhnya antara Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta?
5. Agar diketahui bagaimanakah pengaruhnya antara Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta?
6. Agar diketahui bagaimanakah pengaruhnya antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta?
7. Agar diketahui bagaimanakah pengaruhnya antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Ada 3 manfaat yang diharapkan melalui adanya riset disini yakni manfaat secara akademis, untuk peneliti, serta manfaat yang ditunjukkan untuk Dinas Pemuda dan Olahraga DKI Jakarta. Adapun 3 manfaat ini teruraikan dibawah ini:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen SDM terkhusus yang berhubungan pada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, serta komunikasi pada kepuasan kerjanya.

- b. Melalui riset disini, harapannya bisa dijadikan referensi bagi penulis selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Instansi

Riset disini harapannya dapat memberikan informasi yang memiliki manfaat berupa bentuk masukan sekaligus pertimbangan agar diketahuinya bagaimanakah pengaruhnya motivasi kerja, lingkungan kerja, serta komunikasi pada kepuasan kerja.

### b. Bagi Penulis

- 1) Penulis dapat mempelajari dan mengetahui mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, serta komunikasi pada kepuasan kerja.
- 2) Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian ini.
- 3) Mahasiswa dapat memenuhi tugas akhir di perguruan tinggi sebagai syarat kelulusan.