

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting bagi kelangsungan hidup bagi setiap instansi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi efektivitas dan produktivitas guna untuk mencapai keberhasilan yang akan diraih oleh suatu instansi ataupun perusahaan. Oleh sebab itu, setiap SDM yang dimiliki oleh sebuah instansi sangat penting peranannya guna untuk menampung berbagai macam saran, ide-ide, masukan kreatif yang dapat membangun internal instansi. Hal ini dapat membuktikan manajemen SDM ialah sebuah komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan perusahaan agar efektif dan efisien tersebut maka dibutuhkan kerja sama antar sesama pegawai dalam suatu instansi.

Sebuah instansi ataupun organisasi sangat penting untuk dapat mempertahankan para pegawainya dilihat dari kinerja juga hasil kerja yang baik. Hal ini penting dilakukan untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi instansi sehingga para pegawai dapat merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Masalah sumber daya manusia yang terjadi pada instansi ini hanya merupakan masalah lingkup kecil internal dari suatu instansi yang mempunyai hubungan yang erat terhadap pelayanan publik.

Dalam suatu lingkungan kerja, di dalamnya kita akan bersinggungan langsung dengan banyaknya pegawai, juga terdapat perbedaan di dalamnya,

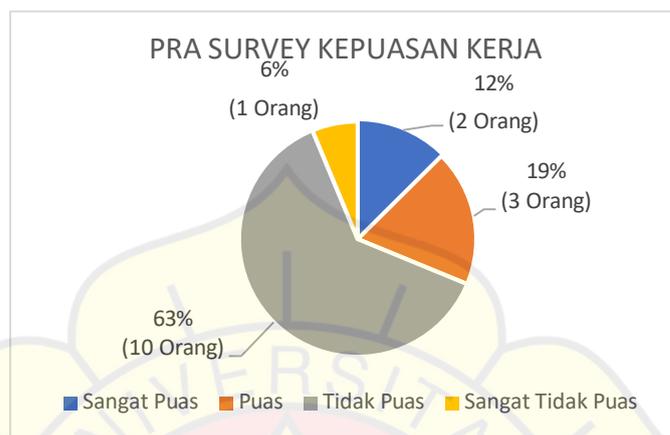
seperti perbedaan usia, perbedaan karakter, dan perbedaan tingkat jabatan seseorang. Hal-hal tersebut dapat menjadi suatu masalah yang timbul di suatu instansi atau perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu ungkapan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Hal ini dapat terlihat dari respon positif pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja sekitar. Kepuasan kerja sangat penting pengaruhnya untuk seorang individu mampu bekerja secara baik selaras dengan tanggung jawab yang dimiliki. Kepuasan kerja juga merupakan suatu kondisi mental pegawai mengenai suka atau tidaknya seseorang pegawai terhadap hasil kerja yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapan terhadap pekerjaannya.

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pension dan jaminan hari tua, dan perlindungan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha Direktorat Pengadaan dan Kependidikan ada beberapa keluhan terkait tentang kepuasan kerja pegawai. Ada beberapa penyebabnya, yaitu suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif serta kondisi pengembangan karir yang tidak signifikan, lalu hal tersebut didukung dengan adanya pra survey dengan menyebarkan kepada 20% dari total populasi 80 pegawai tetap, maka responden yang mengisi pra survey sebanyak 16 responden pada penelitian ini. Untuk melihat tingkat

kepuasan kerja pegawai yang ada di Kedeputian Mutasi Kepegawaian, maka dapat dideskripsikan pada gambar 1.1 sebagai berikut :



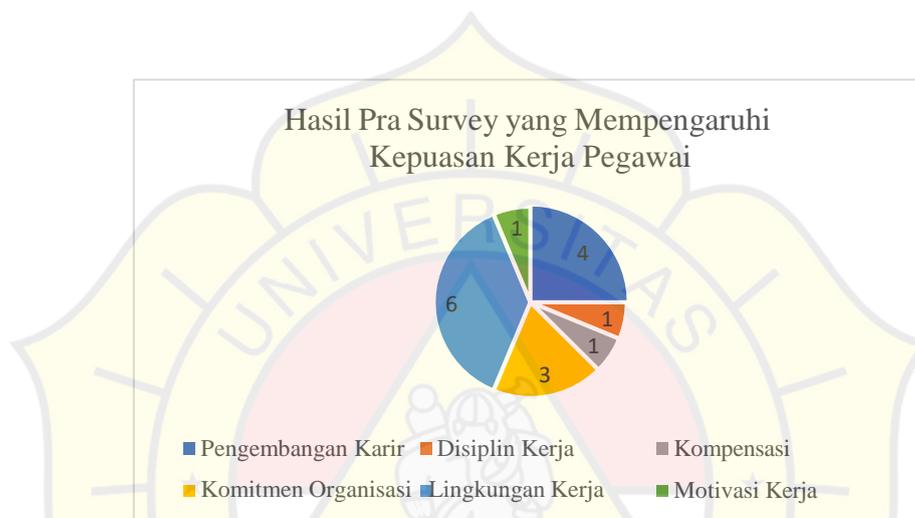
Sumber : Datta diolah oleh penulis tahun 2024

Gambar 1.1 Pra Survey Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Diagram di atas merupakan hasil pra survey kepuasan kerja pegawai pada gambar 1. menampilkan variabel kepuasan kerja yang dimiliki pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara menghasilkan hasil yang rendah, oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dilakukan dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi setiap pegawai yang bekerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Menurut Menurut Afandi (2018:104) Lingkungan Kerjadapat didefinisikan sebagai tempat bekerja, peralatan yang digunakan, gaya kerja dan pengaruh kerja baik secara individu maupun kelompok.

Selanjutnya, peneliti melakukan pra survey mengenai variabel yang mempengaruhi permasalahan terkait kepuasan kerja, untuk menentukan

variabel tersebut, peneliti melakukan pra survey yang dilakukan 20% responden dari pegawai Kedepuitan Mutasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara. Berikut presentase variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai Kedepuitan Mutasi Kepegawaian, yaitu :

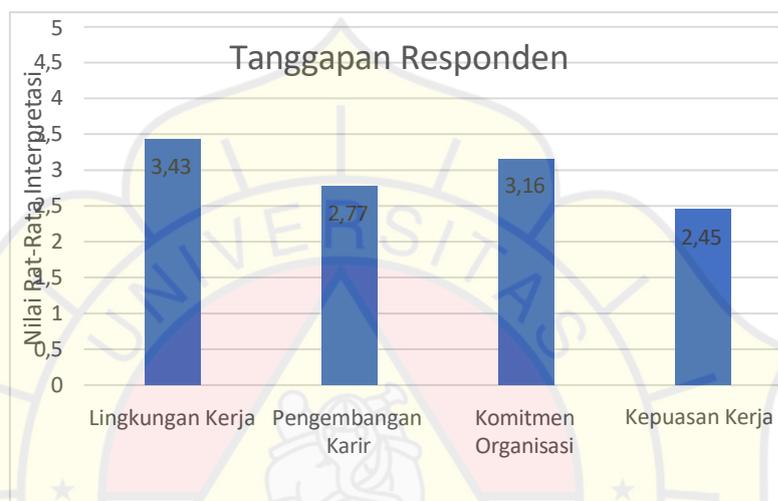


Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2024

Gambar 1.2 Variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan dari penyebaran pra survey kepada 16 responden pegawai Kedepuitan Mutasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, diketahui terdapat 3 variabel terbanyak adalah variabel Lingkungan Kerja sebanyak 6, variabel Pengembangan Karir sebanyak 4, dan variabel Komitmen Organisasi sebanyak 3. Kemudian dapat dibuat kesimpulan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi yang digunakan sebagai variabel independen pada penelitian ini.

Masalah yang dialami dalam lingkungan kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi membuat penulis melakukan survey di Kedepuitan Mutasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara. Berikut gambar 1.3 merupakan hasil pra kuesioner penelitian tentang variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai.



Sumber : Data diolah oleh peneliti Tahun 2024

Gambar 1.3 Tanggapan Responden

Penjelasan grafik di atas, mengacu pada tabel 3.4, pada halaman 57, maka dapat dijelaskan tafsirannya sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 3,43 yang artinya pegawai memiliki lingkungan kerja yang baik.
2. Variabel pengembangan karir memiliki rata-rata sebesar 2,77 yang artinya pegawai memiliki pengembangan karir yang netral.
3. Variabel komitmen organisasi karir memiliki rata-rata sebesar 3,16 yang artinya pegawai memiliki komitmen organisasi yang netral.

4. Variabel kepuasan kerja pegawai memiliki nilai rata-rata 2,45 yang artinya pegawai memiliki kepuasan kerja pegawai yang rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa terdapat gap/permasalahan antara lingkungan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi sangat baik, namun kepuasan kerja pegawai rendah. Oleh karena itu, penulis menjadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara”.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan kerja yang diberikan Kedeputian Mutasi Kepegawaian sudah baik, namun kepuasan kerja pegawai masih tergolong rendah.
2. Pengembangan karir yang diberikan Kedeputian Mutasi Kepegawaian netral, namun kepuasan kerja pegawai masih tergolong rendah.
3. Komitmen organisasi yang diberikan Kedeputian Mutasi Kepegawaian netral, namun kepuasan kerja pegawai masih tergolong rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah di atas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Analisis Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara. Sedangkan responden yang digunakan adalah pegawai PNS dari Kedeputian Mutasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas. Perumusan masalah dalam penelitian ini, dapat ditetapkan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara.
2. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara.
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara

4. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara
5. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara
6. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara.
7. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian Negara sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara.

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara.
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara.
7. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kedeputian Mutasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini, diharapkan penulis memperoleh dua manfaat yaitu teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

a. Bagi dunia pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi yang akan digunakan sebagai bahan referensi dan acuan untuk menambah pengetahuan bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadikan pertimbangan untuk para pekerja dan pimpinan pada Kedeputian Mutasi Kepegawain BKN dalam menerapkan hal yang berkaitan tentang Analisis Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan menjadi pertimbangan khususnya dalam bidang mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi Instansi

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan dapat memberikan masukan bagi instansi dalam kegiatan kepuasan kerja pegawai.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dan menjadi referensi dan sumber informasi yang dibutuhkan oleh peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang menggunakan topik sejenis.

