

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia bekerja dan bekerja sama untuk mencapai hal-hal yang sulit dan bersifat mahal apabila dikerjakan oleh dirinya sendiri. Karena bekerja sama merupakan tindakan antara dua belah pihak atau lebih, diperlukan adanya pengaturan, batasan-batasan, kesepakatan dan berbagai hal lain untuk menjaga baik dan sehatnya kerja sama tersebut. Salah satu bentuk pengaturan antara pihak pekerja dan yang mempekerjakan adalah manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan seni, untuk mencapai tujuan tertentu, melibatkan kemampuan yang efektif dan efisien dalam penyelenggaraan dan pengelolaan aspek-aspek tersebut. Berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia, peneliti menjumpai fenomena tersebut di salah satu perusahaan yang mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pemerintahan desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu tentang kepuasan kerja pegawai. Permasalahan ini

didapati oleh penulis melalui wawancara dengan pihak terkait dengan permasalahan sumber daya manusia.

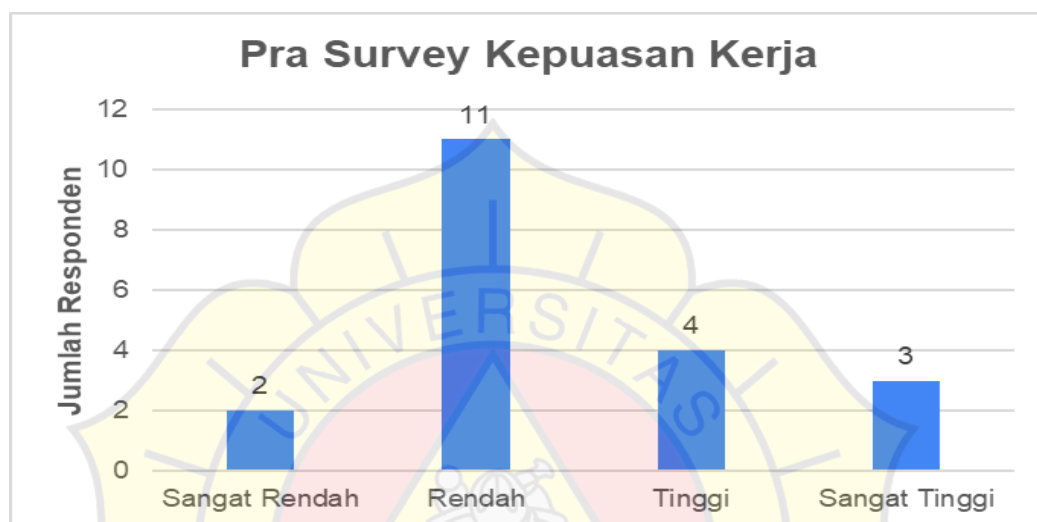
Kepuasan Kerja Pegawai pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan tingkat efesiensi kerja. Semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan sesuai kemampuan dan tingkat efisiensi kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja pegawai dapat mencerminkan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki etos kerja tinggi dan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi sehingga akan berdampak baik bagi perusahaan atau organisasi tersebut. Kepuasan Kerja Pegawai akan mendorong terwujudnya pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses melalui individu pegawai mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen karir adalah proses melalui organisasi atau perusahaan, menilai, menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan sekumpulan orang-orang.

Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi

masih dapat dilakukan dengan menggunakan gestur tubuh, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu dan cara seperti ini disebut dengan komunikasi nonverbal. Apabila proses komunikasi tidak berjalan dengan baik maka akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawai karena hal tersebut akan berdampak pada kesalah pahaman informasi yang diterima oleh pegawai yang nantinya akan berdampak pada kepuasan Kerja pegawai tersebut. Karena alasan tersebut komunikasi menjadi sangat berpengaruh terhadap kepuasan Kerja. Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Pegawai yang lainnya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar perusahaan dapat memasktikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam perusahaan. Adanya pengembangan karir yang baik maka pegawai akan merasa termotivasi sehingga menciptakan hasil kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada disebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

Terkait dengan Kepuasan Kerja Pegawai, peneliti menjumpai fenomena tersebut dengan hasil wawancara adalah menunjukkan bahwa terindikasi mengalami fenomena atau permasalahan berupa kurangnya rasa memiliki yang

dimiliki oleh Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa di Kantor Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan yang ditunjukkan dari hasil pra survey terdapat 20 responden sebagai berikut:

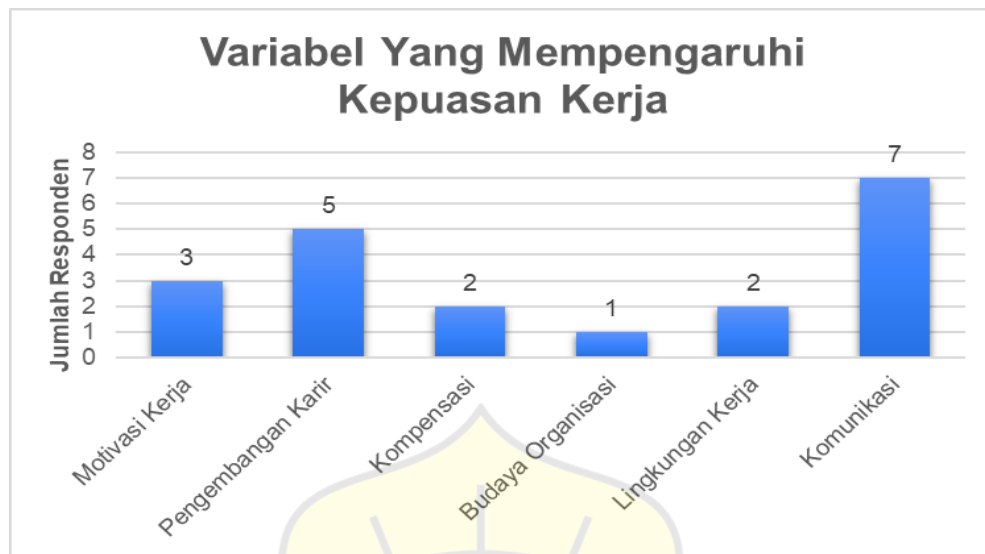


Sumber: Data dioalah oleh penulis 2024

Gambar 1.1 Pra Survey Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 1.1 diatas pada saat melakukan survey mengenai kepuasan kerja pegawai kepada 20 orang pegawai pada Divisi Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa di Kantor Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa, pada pertanyaan mengenai pegawai merasa puas dengan bekerja pada instansi sangat rendah 2 orang, rendah 11 orang, tinggi 4 orang dan sangat tinggi 3 orang. Penulis menarik kesimpulan bahwa terjadi fenomena yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa di Kantor Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa. Lebih lanjut penulis

melakukan prasurvey untuk mengetahui Tingkat kepuasan Kerja Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa dan mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa. Variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Pegawai penulis ambil dari 6 jurnal terdahulu yang terdiri dari kompensasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening dari Oktavianto dan wahyu (2022), Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening dari Erlina (2023), kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening dari Jurnal Ni Kadek (2023), Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dari Jurnal Selliana (2023), Komunikasi, dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening dari Putri (2023), dan komunikasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening dari Eva sulistiana dan Abd.Kodir Djaelani (2023). Berikut adalah hasil Pra survey variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai:



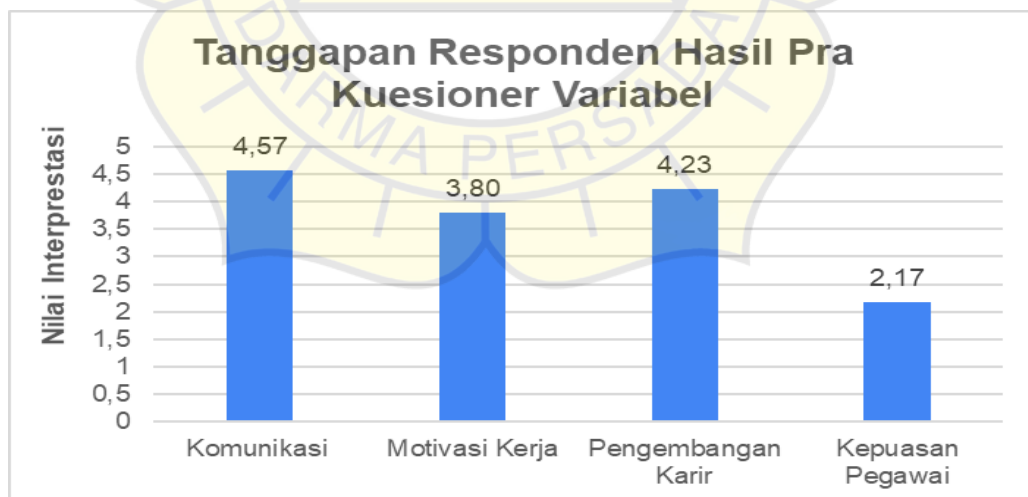
Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Gambar 1.2 Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasil prasurvey terhadap 20 responden menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa di Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan berada pada tingkatan rendah. 3 (tiga) variabel yang paling banyak dipilih oleh responden yang pertama yaitu komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi Empiris pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)”. Variabel kedua yaitu Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian milik Erina (2023) dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Pegawai Pada PT. Cipta Rimba Djaja.”

Variabel ketiga yaitu Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sejalan dengan penelitian milik Nikadek (2023) dengan judul “Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai melalui motivasi sebagai variable intervening pada (Studi kasus pada PT. Busana kreasi dikabupaten badung)”.

Berdasarkan hasil prasurvey, peneliti lanjut mengembangkan variabel penelitian dengan menyebarkan prakuesioner berdasarkan 3 variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu komunikasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja untuk mengetahui besarnya nilai tanggapan para pegawai terhadap variabel-variabel tersebut dengan variabel kepuasan kerja pegawai. Berikut adalah grafik tanggapan 20 responden pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa di kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan.



Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2024

Gambar 1.3 Tanggapan Responden Pra Kuesioner Komunikasi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan grafik tanggapan responden terhadap prakuesioner yang dilakukan penulis terhadap 20 pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa dan tabel interpretasi (tabel 1,3), maka interpretasi nilai rata-rata Komunikasi sebesar 4,57 yang mengidentifikasikan bahwa Komunikasi tergolong sangat tinggi. Selanjutnya interpretasi nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 3,80 yang mengidentifikasikan bahwa motivasi kerja tergolong baik. Kemudian interpretasi nilai rata-rata pengembangan karir sebesar 4,23 yang mengidentifikasikan bahwa pengembangan karir tergolong sangat baik. Terakhir yaitu interpretasi nilai rata-rata kepuasan kerja pegawai sebesar 2,17 yang mengidentifikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan Rendah.

Dari hasil prasurvey tersebut mengindikasikan terdapat permasalahan pada kepuasan kerja pegawai sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Komunikasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah, di antaranya sebagai berikut:

1. Nilai komunikasi sudah tergolong tinggi namun nilai kepuasan kerja Pegawai masih rendah.
2. Nilai pengembangan karir sudah tergolong sangat tinggi namun nilai kepuasan kerja pegawai masih rendah.
3. Nilai motivasi kerja sudah tergolong sangat tinggi namun nilai kepuasan kerja pegawai masih masih rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang penulis urai di atas, agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka permasalahan penelitian yang diangkat penulis batasi yaitu hanya membahas pengaruh variabel komunikasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Adapun responden yang mditetapkan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Direktorat Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan.

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 Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permsyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan?
2. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permsyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan?
3. Apakah ada pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permsyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan?
4. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karier terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permsyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan?
5. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah

Desa dan Badan Permsuyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan?

6. Apakah ada pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permsuyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan?
7. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permsuyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sementara itu tujuan diadakannya riset ini dapat diuraikan dibawah ini:

1. Mengetahui pengaruhnya antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permsuyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan.
2. Mengetahui pengaruhnya antara Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permsuyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan.

3. Mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permsyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan.
4. Mengetahui Pengembangan Karier terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permsyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan.
5. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permsyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan.
6. Mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permsyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan.
7. Mengetahui pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Direktur Fasilitas Kerjasama, Lembaga Pemerintah Desa dan Badan Permsyawaratan Desa di Kantor Ditjen Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Akademis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini bisa menjadi kontribusi yang baik dalam perkembangan ilmu khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dimana Komunikasi dan Pengembangan Karir merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Jakarta Selatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini bisa dipakai sebagai masukan untuk pertimbangan, bahan evaluasi instansi dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai yang menghasilkan keuntungan bagi instansi serta reputasi yang baik.

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.