

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Hasibuan (2017:63) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Setiap pegawai yang bekerja masing-masing memiliki persepsi yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Bila seorang pegawai mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja, maka hal ini akan menjadi pendorong baginya untuk terus mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan demikian sebaliknya bila seorang yang tidak memperoleh kepuasan dalam aktivitas bekerja, tidak tertutup kemungkinan orang ini akan memiliki prestasi buruk dalam bekerja sehingga tidak lagi dapat diandalkan yang pada gilirannya membuat malas datang untuk bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sebuah pengukuran, sebuah perasaan atau sikap seorang atau pegawai pada pekerjaannya. Berkaitan pada permasalahan kepuasan kerja yang ditemui saat ini, banyak sekali faktor yang mempengaruhi puas tidaknya pegawai pada pekerjaan diantaranya merupakan kondisi lingkungan kerja (Mangkunegara, 2019:174) menyatakan bahwa lingkungan kerja pada uraian lingkungan kerja non fisik dan fisik. Jika itu semua dapat terjalin baik kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Proses menjadikan pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya, pihak pimpinan organisasi dapat memastikan bahwa faktor hygiene dalam memadai seperti fasukuras dan alat kerja, keselamatan, kesehatan

serta keamanan, sehingga hubungan antar pegawai. Pimpinan yang menyediakan faktor *hygiene* yang memadai akan menunjang pegawai dalam mendapatkan kepuasan, pegawai akan memberi yang terbaik dapat dilakukan untuk organisasi.

Fenomena lingkungan kerja yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Kudus adalah masih perlu ditingkatkannya sarana dan prasarana yang belum tersedia dan dibutuhkan pegawai pada masing-masing unit kerja sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kudus

No	Bidang	Sarana dan Prasarana yang tidak tersedia
1.	Sekretariat	<ul style="list-style-type: none"> - Suara kendaraan dari jalan masih terdengar hingga ruang kerja (bising) - kurang pencahayaan dari lampu ruangan - sirkulasi udara kurang lancar karena kurang ventilasi
2.	Bidang Kesehatan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> - Lampu ruangan kurang terang - Ruang kantor kurang luas - ruang penyimpanan dokumen masih kurang - Tidak ada CCTV
3.	Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	<ul style="list-style-type: none"> - Lampu ruangan kurang terang - Ruang kantor kurang luas - Kekurangan tempat penyimpanan arsip - Tidak ada CCTV
4.	Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> - Kebersihan kantor kurang terjaga - ruang penyimpanan dokumen masih kurang - Tidak ada CCTV
5.	Kelompok Jabatan Fungsional	<ul style="list-style-type: none"> - Kekurangan komputer / laptop dan printer - Ruang kantor kurang luas - ruang penyimpanan dokumen masih kurang - Tidak ada CCTV

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Kudus, 2023

Di samping kondisi lingkungan kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja adalah sistem imbalan atau *reward* yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Karena setiap pegawai akan selalu membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain. Perlakuan yang tidak sama baik dalam *reward*

merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan pegawai. Sistem penghargaan ini diharapkan memenuhi azas-azas atau prinsip-prinsip tertentu yang bisa mengakomodir kepentingan kedua belah pihak. Notoadmojo (2018:10) menjelaskan pentingnya kriteria kontribusi (kuantitas dan kualitas) maksimal pegawai dalam setiap pekerjaannya berikut dengan kriteria penghargaan berdasarkan keterampilan, pendidikan, usaha, dan lain-lain serta perlu adanya upaya pemantauan terhadap kemungkinan terjadinya ketidakpuasan dari pegawai akibat persepsi sistem penghargaan yang dirasa kurang adil. Wibowo (2017:155) menyatakan bahwa penghargaan positif yang diterima oleh manajer dapat berupa *reward* finansial dan non-finansial. *Reward* finansial merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan kepada pekerja dalam bentuk gaji, insentif dan lain-lain. Sedangkan *reward* non finansial merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti, kesempatan promosi, umpan balik positif, pengakuan terhadap hasil kerja, pemberian tugas-tugas yang menantang, dan pemberian kesempatan mengisi peluang peminatan di unit lain yang cukup menarik bagi pegawai.

Selain variabel *reward* kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai antara lain beban kerja. Hamid (2019:45) menyatakan bahwa bahwa beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Munandar (2020:32) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan kelelahan pada pegawai sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dapat mengganggu kesejahteraan psikologis seseorang sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan

kerja. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan hasil kerja menurun sehingga kepuasan dalam bekerja akan sangat rendah. Oleh karena itu, dengan adanya beban kerja yang rendah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan kepuasan kerja akan terus meningkat.

Tabel 1.2
Data Kehadiran Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten
Kudus Tahun 2023

Bulan												Rata-rata	Ket.
Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep	Okt	Nov	Des		
2	9	4	3	3	9	6	9	14	5	8	10	7	Tidak masuk kerja
2,2	10,3	4,6	3,4	3,4	10,3	6,9	10,3	16,1	5,7	9,2	11,5	8,05	%
13	9	11	9	8	8	10	14	16	8	14	16	11	Terlambat
14,9	10,3	12,6	10,3	9,2	9,2	11,5	16,1	18,4	9,2	16,1	18,4	12,6	%

Sumber : Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kudus, 2023

Fenomena lapangan pada tabel di atas pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kudus terkait indikasi penurunan kepuasan kerja adalah adanya data kehadiran pegawai yang belum optimal, hal ini dapat dilihat dari data pada tabel 1.2 tentang data kehadiran pegawai, dimana masih terdapat catatan pegawai datang terlambat dan tidak masuk kerja.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Lingkungan kerja terhadap kepuasan Yuananda, Indriati (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Astika et all (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Foenay, dkk (2020) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan

oleh Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Putra dan Yulianthini (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan harga. Berbeda dengan Astuti, dkk (2022) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Pegawai yang diteliti adalah pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kudus.
- 1.2.2. Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dibatasi pada: variabel lingkungan kerja, *reward*, dan beban kerja.
- 1.2.3. Penelitian dilakukan selama 4 bulan dari bulan Januari-April Tahun 2024.

1.3. Perumusan Masalah

Perumusan masalah mengenai lingkungan kerja dalam Dinas Sosial Kabupaten Kudus diantaranya lampu ruangan kurang terang dan kekurangan tempat penyimpanan arsip, tidak ada CCTV. Reward terdapat masalah belum optimalnya penghargaan berupa pencapaian prestasi (*achievement*) seperti contoh piagam dan sertifikat. Beban Kerja terdapat masalah beban kerja yang tinggi menyebabkan kelalahan, sedangkan pegawai dengan beban kerja yang terlalu sedikit juga mengganggu kesejahteraan psikologis sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan Kerja : terindikasi penurunan kepuasan dari kehadiran pegawai dari tidak masuk kerja dan keterlambatan

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka timbul pertanyaan adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kudus?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kudus?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kudus?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, *reward*, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kudus.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kudus.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kudus.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, *reward*, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kudus.

1.5. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, terutama mengenai analisis lingkungan kerja, *reward*, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

2. Manfaat Praktis

Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai analisis lingkungan kerja, *reward*, dan beban kerja pengaruhnya terhadap hasil kepuasan kerja serta sebagai bahan pembanding antara teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan, serta bagaimana teori manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam praktik. Ini juga bisa membantu dalam membuat rekomendasi untuk perbaikan atau pengembangan strategi manajemen SDM di dinas tersebut.