

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan atau organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Bangun (2012) bahwa “salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia”. Dalam hal ini pegawai merupakan aset utama bagi organisasi karena tanpa adanya pegawai, aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang dicapai. Maka sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi sehingga dapat berjalan dengan optimal. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda. Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.

Luthans (2011) menyatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Adhi Prasistha Silen : 2016).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi akan menurunkan egektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik.

Pengembangan pegawai merupakan suatu proses mengembangkan keahlian pegawai untuk dapat bekerja secara profesional. Ketika pegawai dapat bekerja secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai Hassan (2011). Pengembangan pegawai terhadap perusahaan tersebut sangat diperlukan karena akan sangat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga keryawan memiliki kinerja yang maksimal. Selain itu pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh

pegawai – pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata – mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas

Pengembangan pegawai juga berarti memberikan kewenangan pada pegawai, memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja Price (dalam Zulfahmi :2017)

Selain pengembangan pegawai, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting agar terbentuk kepuasan kerja. Luthans (2011) menunjukkan adanya 6 faktor penting tentang kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk kenaikan jabatan, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tidak akan bisa diterapkan dengan baik dalam mengerjakan pekerjaannya jika sarana dan prasarana yang ada tidak mendukung pekerjaannya. Kerjasama rekan kerja juga dibutuhkan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut Darvis (2012) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti

bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi. lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan di perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan serta nyaman terhadap kondisi di sekitar lingkungannya (Nugroho,2013)

Organisasi yang bergerak di bidang pemerintahan pun dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, seperti pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari. Dimana para pegawai merupakan salah satu aset utama untuk keberlangsungan segala aktivitas yang ada di instansi tersebut. Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari mempunyai tugas umum pemerintahan dan pembangunan dibidang perkebunan dan peternakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan. Agar dapat meningkatkan usaha perkebunan dan peternakan bernilai ekonomis, menghasilkan produksi secara optimal dan memiliki kualitas yang tinggi sesuai permintaan pasar. Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari terletak di Jl. Pramuka, Muara Bulian, Kab. Batanghari, Jambi.

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi. Untuk melihat absensi pegawai di Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari disajikan dalam tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari Tahun 2020

Bulan	Hari Kerja (hari)	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi	Presentase absensi
				S	I	A		
Januari	21	57	1.197	4	3	2	9	0,75%
Februari	20	57	1.140	4	2	2	8	0,70%
Maret	22	57	1.254	3	4	2	9	0,71%
April	18	57	1.026	5	4	3	12	1,16%
Mei	20	57	1.140	4	5	4	13	1,14%
Juni	15	57	855	3	6	4	12	1,40%
Juli	21	57	1.197	2	5	4	11	0,91%
Agustus	21	57	1.197	4	3	3	10	0,83%
September	19	57	1.083	5	3	0	8	0,73%
Oktober	22	57	1.254	4	4	5	13	1,03%
November	22	57	1.254	2	4	3	9	0,71%
Desember	15	57	855	6	5	2	13	1,5%

Sumber . Dinas perkebunan dan Peternakan Kab Batanghari tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 jika dilihat dari perbulan absensi pada tahun 2020 cenderung tinggi. Peningkatan yang paling tinggi terjadi pada bulan Desember yaitu 1,5%. Ini menunjukkan bahwa di Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari pegawai masih ada yang kurang taat pada hari kerja.

Untuk survey awal penulis melakukan penyebaran kuisisioner kepada 20 orang pegawai dengan pengajuan beberapa pertanyaan yang penulis kemukakan untuk melihat kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari. Berikut hasil dari penyebaran kuisisioner akan ditampilkan

pada tabel berikut. Observasi terhadap 20 orang pegawai Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari pada 14 September 2020.

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Tentang Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Batang Hari

No	Pernyataan	Alternatif jawaban yang dinilai				
		STS	TS	KS	S	SS
Pekerjaan itu sendiri						
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan	0	7	5	7	1
Gaji						
2	Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	0	13	3	2	2
Promosi jabatan						
3	Saya memiliki peluang untuk naik jabatan	0	11	5	3	1
Kondisi Kerja						
4.	Sarana dan Prasarana sangat memadai untuk memperlancar pekerjaan saya	0	13	4	2	1
Rekan Kerja						
5	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan ramah	0	10	4	4	2
Pengawasan dan Penyaliaan						
6	Pimpinan rutin melakukan pengawasan	0	14	3	2	1

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat jawaban dari responden mengenai kepuasan kerja di kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batang Hari, dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada 20 Orang penelitian yang penulis kemukakan tersebut, pegawai yang menjawab setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan total skor 20, hal ini diduga tidak mencapai kepuasan yang optimal, Namun sebaliknya masih banyak pegawai yang menjawab tidak setuju atas pertanyaan yang dikemukakan oleh penulis dengan total skor 68, hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa orang pegawai di Kantor Dinas

Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batang Hari yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Selain itu penulis juga melakukan survey awal pada hari Senin, 14 September 2020 terhadap pengembangan pegawai dengan melakukan penyebaran kuisisioner mengajukan beberapa pernyataan yang penulis kemukakan untuk melihat pengembangan pegawai di Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari. Berikut hasil dari penyebaran kuisisioner akan ditampilkan pada tabel berikut. Observasi awal terhadap 20 orang pegawai Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari pada 14 September 2020.

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Tentang Pengembangan Pegawai
Pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batang Hari

NO	Pernyataan	Alternatif jawaban yang dinilai				
		STS	TS	KS	S	SS
Pelatihan dan Pendidikan						
1	Setiap pelatih diklat harus berkualifikasi dan berpengalaman	0	3	2	11	5
2	Metode diklat harus sesuai dengan kebutuhan praktis dan pengembangan diri pegawai	0	3	3	13	3
Pendidikan non diklat						
3	Pegawai mengembangkan diri dengan belajar secara mandiri	3	4	7	5	1
Promosi						
4	Pegawai selalu memiliki jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya	7	5	5	2	1

Sumber. Data diolah

Dari tabel 1.3 hasil survey awal yang telah dilakukan pada tanggal 14 september 2020 tentang Pengembangan Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan dapat dilihat bahwa hasil tiap–tiap dimensi masih ada beberapa pegawai menjawab tidak setuju dan kurang setuju dengan beberapa keadaan yang sebenarnya

di organisasi tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan pegawai masih belum terlaksana dengan baik.

Selain faktor pengembangan pegawai yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Untuk mengetahui lebih jauh mengenai kondisi lingkungan kerja pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari, penulis melakukan survey awal . Adapun hasil survey awal mengenai lingkungan kerja pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 1.4
Survey Awal Lingkungan Kerja Dinas Perkebunan dan Peternakan
Kabupaten Batanghari

NO	Pernyataan	Alternatif jawaban yang dinilai				
		STS	TS	KS	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Fasilitas kantor ditempat saya bekerja sangatlah memadai sehingga dapat mendukung hasil kerja yang optimal.	0	0	9	6	5
2.	Ruangan kerja tempat saya bekerja sangat baik, sehingga suara dari ruangan lain tidak terdengar dan tidak mengganggu konsentrasi.	0	2	7	6	5
Lingkungan Kerja nonfisik						
3.	Adanya hubungan yang baik dengan pimpinan	0	0	5	10	5
	Adanya hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja	0	0	4	11	5

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.4 hasil survey awal yang dilakukan diketahui bahwa masih ada beberapa responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini pada

Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari belumlah begitu baik.

Pengembangan pegawai dan lingkungan kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Mempertimbangkan hal ini penulis berpendapat bahwa pengembangan pegawai dan lingkungan kerja termasuk komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Adapun yang melatar belakangi pemikiran tersebut dikarenakan pengembangan pegawai yang jelas dapat menjadikan seorang pegawai menjadi lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya diperusahaan atau instansi. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman dimana hal ini dapat mengakibatkan tingkat kepuasan yang sangat puas . Berdasarkan pandangan dan fakta – fakta diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari”

1.2 Perumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang diatas serta beberapa data yang diperoleh dari survey awal yang telah dilakukan terlihat masih terdapat beberapa ketidakpuasan kerja pada diri pegawai diduga erat kaitannya dengan masalah pengembangan pegawai dan lingkungan kerja. Dari hasil survey awal pengembangan pegawai Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari dinyatakan telah dilakukan pengembangan namun belum begitu maksimal karena masih terdapat beberapa responden yang menjawab tidak setuju atas pernyataan yang diajukan

seperti pegawai masih belum mampu untuk mengembangkan diri dengan belajar secara mandiri yang dalam hal ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang terdapat Pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari bahwa masih terdapat pegawai yang menjawab tidak setuju atau kurang setuju dengan beberapa keadaan lingkungan kerja yang ada pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Pengembangan pegawai, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari ?
2. Apakah Pengembangan Pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari ?
4. Apakah Pengembangan pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menggambarkan pengembangan pegawai, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat di Bidang Teoritis

Memberikan pengetahuan dan pengujian teori mengenai adanya pengaruh pengembangan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di instansi tersebut sehingga suatu instansi lain dapat mempelajari dan memperdalam lagi ilmu yang diperoleh

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batanghari dalam masalah pengembangan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai