

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi membawa pemahaman bahwa kebutuhan akan sumber daya manusia yang handal menjadi suatu keharusan dalam menghadapi tantangan zaman yang baru bagi organisasi. Setiap organisasi pada umumnya itu memiliki ekspektasi yang tinggi mengenai sumber daya manusia ataupun pegawai yang dimilikinya untuk mencapai tingkat produktivitas baik organisasi maupun sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu komponen yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi ini muncul sebagai akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan, yang kemudian dihubungkan dengan realitas yang mereka rasakan. Hal ini dapat menimbulkan berbagai bentuk reaksi emosional, seperti perasaan senang, puas, atau bahkan tidak puas (Sutrisno, 2009).

Menurut Halisa dalam Lailatus et al., (2024) Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di organisasi guna mendukung jalannya organisasi. Sumber daya manusia pun menjadi salah satu kunci penentu agar tidak terdepak dari persaingan. Dengan fokus dalam mewujudkan tujuan perusahaan, perusahaan dapat memperoleh manfaat dari peningkatan kompetensi sumber daya manusianya jika membuat keputusan yang tepat.

Suatu organisasi, baik besar maupun kecil, akan membentuk lingkungan tersendiri. Lingkungan tersebut dibentuk akibat dari adanya sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan kerja pada suatu organisasi bisa berbeda dengan lingkungan pada organisasi yang lainnya, perbedaan ini disebabkan ciri dari karakter kegiatan yang berlangsung di dalamnya (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Kondisi fisik lingkungan kerja menggabungkan semua elemen fisik di lingkungan tempat kerja yang dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Dengan demikian,

lingkungan kerja yang baik akan menjadi faktor motivasi yang meningkatkan semangat kerja karyawan dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Dengan memahami peran penting kepuasan kerja pegawai, organisasi seharusnya memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya, termasuk tingkat gaji atau upah yang adil, juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman. Berbagai alasan ketidakpuasan pegawai, mulai dari faktor gaji hingga ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, perlu menjadi fokus organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja yang mendukung membuat pekerja merasa aman dan bekerja sebaik mungkin. Jika pekerja merasa nyaman di tempat kerja mereka, mereka cenderung lebih betah dan memanfaatkan waktu kerja mereka dengan lebih efisien. Pada akhirnya, jika pekerja merasa lebih termotivasi dan lebih baik dalam kinerja mereka di tempat kerja, hasilnya akan lebih baik. Ketika orang dapat melakukan kegiatan secara optimal dalam lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai. Dalam jangka panjang, pentingnya kesesuaian lingkungan kerja juga memiliki dampak. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan lebih banyak tenaga kerja dan waktu yang dihabiskan serta menghambat sistem kerja yang efektif. (Logahan et al., 2012)

Keterkaitan organisasi yang efektif secara eksplisit terkait dengan faktor-faktor lingkungan. Efektivitas organisasi tidak dapat dipisahkan dari pengaruh lingkungan yang membentuk struktur organisasi tersebut. Sejumlah penelitian menyoroti lima karakteristik yang membedakan lingkungan kerja, ada 5 karakteristik yang dapat dibedakan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu *Organisational image* atau image organisasi, ruang lingkup ini fokus kepada persepsi atau pandangan terhadap organisasi ; *Organisasion vision* atau visi organisasi, yang menekankan budaya dan kemampuan pengambilan keputusan; *superiors*, yang menekankan hubungan antara karyawan dan kepemimpinan manajer ; *Co-workers*, Fokus ruang lingkup ini adalah lingkungan sosial di antara pegawai dan rasa memiliki atau *sense of belongings* ; *Condition of work* atau kondisi kerja, berfokus pada lingkungan kerja,

keamanan, gaji, dan keuntungan. Kepuasan kerja pegawai di tempat kerja memiliki peran penting dalam menentukan produktivitas dan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun non-fisik, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Salah satu organisasi yang menjadikan ketertarikan yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi. Dinas PUPR Provinsi Jambi menyediakan pelayanan yang melibatkan pengelolaan pekerjaan umum dan perumahan rakyat di Indonesia. Mencakup pada pembangunan infrastruktur seperti jalan, jembatan, bendungan, dan irigasi. Dinas ini juga terlibat dalam perumahan rakyat, tata ruang, air bersih, sanitasi, pengelolaan sumber daya air, serta penerapan teknologi konstruksi. Pelayanan Dinas PUPR bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui pembangunan infrastruktur yang efektif dan berkualitas tinggi. Perincian lebih lanjut dapat bervariasi tergantung pada kebijakan dan program di tingkat daerah atau nasional.

Menurut Robbins dalam (Paparang et al., 2021), kondisi kerja yang mendukung merupakan faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai memiliki perhatian terhadap lingkungan kerja positif, untuk kenyamanan pribadi ataupun untuk mendukung kinerja yang efektif. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga menjadi faktor pendukung utama sebagai menyelesaikan tugas dengan efisien. Para pekerja cenderung memilih bekerja di lingkungan yang terasa nyaman, aman, bersih, dilengkapi dengan fasilitas yang bagus, serta peralatan yang memadai. Hal ini dapat menciptakan kepuasan karena pekerja merasakan bahwa mereka didukung oleh berbagai faktor dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang disediakan memenuhi standar kenyamanan dan keselamatan, sekaligus memberikan fasilitas yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berinisial YT dan DD dari bagian unit kepegawaian serta pegawai honorer berinisial AX dan YY di Dinas PUPR Provinsi Jambi, ditemukan adanya perbedaan pandangan antara

kedua kelompok tersebut. PNS di Dinas PUPR Provinsi Jambi mengemukakan bahwa banyak masyarakat lokal Jambi tertarik untuk menjadi pegawai honorer di kantor tersebut karena lingkungan kerjanya yang ramah, tempat kerja yang nyaman, serta gaji yang stabil. Namun, dari sudut pandang honorer tersendiri terdapat permasalahan terkait pendistribusian pekerjaan yang tidak merata. Mereka menyebutkan bahwa jumlah honorer yang terlalu banyak yaitu sebanyak 584 orang menyebabkan sebagian besar dari mereka hanya mendapatkan tugas-tugas kecil dan cenderung merasa bosan. Hal ini menandakan kurangnya hubungan atasan dengan bawahan sehingga kejelasan dalam memberikan tugas kepada bawahan tidak merata. Dari kedua sudut pandang tersebut, dapat disimpulkan bahwa, meskipun lingkungan dan fasilitas di Dinas PUPR Provinsi Jambi dianggap positif oleh PNS, honorer di sana mengalami ketidakpuasan terkait pendistribusian pekerjaan yang tidak merata dan cenderung monoton. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan pandangan antara dua kelompok pegawai tersebut terkait kondisi dan pengalaman bekerja di kantor tersebut.

Untuk memperkuat hasil wawancara diatas, dilakukan survei awal mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik , serta kepuasan kerja pegawai pada 28 April 2023 terhadap 10 Pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi.

Hasil survei awal lingkungan kerja fisik pada lampiran 1.1 menggambarkan kuesioner berisi Tidak Setuju (TS) masih terhitung 10% lingkungan kerja fisik masih dianggap cukup kurang. Pada hasil survei awal lingkungan kerja non fisik pada lampiran 1.1 menggambarkan kuesioner berisi Tidak Setuju (TS) 16% yang artinya bahwa lingkungan kerja non fisik masih cukup puas. Hasil survei tersebut diambil sebagai acuan untuk meneliti lebih lanjut mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap pegawai honorer di Dinas PUPR Provinsi Jambi.

Menurut hasil survei awal pada kepuasan kerja pegawai pada lampiran 1.2 menggambarkan responden yang nyaris baik, terhitung kolom Tidak Setuju (TS) 4% . Hal ini terlihat dari hasil pernyataan survei yang diberikan, perlunya meneliti

lebih lanjut mengenai Kepuasan kerja Pegawai Honorer di Dinas PUPR Provinsi Jambi.

Penelitian dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu, berdasarkan penelitian yang dilakukan (Ayub et al., 2020), (Irma & Yusuf, 2020),(Pangestu et al., 2017),(Kusumastuti et al., 2019),(Aruan & Fakhri, 2015), dan (Rosento et al., 2022) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Dari fenomena tersebut, menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai pengaruh nyata lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Jambi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka diambil penelitian dengan judul “ Analisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas PUPR Provinsi Jambi?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas PUPR Provinsi Jambi?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas PUPR Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas PUPR Provinsi Jambi.

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas PUPR Provinsi Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas PUPR Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Sebagai kontribusi berharga untuk memperluas pengetahuan di bidang ini dan menjadi sumber informasi yang berguna bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut dan tindakan perbaikan yang konkret untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memadai dan memotivasi bagi para pegawai.