

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting yang tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi yang memfokuskan diri dalam mengembangkan potensi agar dapat tercapainya kepuasan kerja pegawai. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan suatu organisasi, serta pada hakikatnya sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia berperan sebagai pemain kunci untuk keberhasilan perubahan suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu

ditingkatkan pengetahuan dan keterampilannya secara terus menerus. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya dan aset yang sangat penting bagi organisasi, karena tercapainya suatu tujuan organisasi tidak luput dari bakat, tenaga, dan pemikiran serta kreativitas sumber daya manusia itu sendiri.

Pemberdayaan SDM merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena dengan dikelolanya pegawai dengan baik, maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan organisasi akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan dari organisasi. Menurut Triatmanto (2017:11) pemberdayaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai konsep yang mengacu pada usaha menumbuhkan keinginan pada seseorang untuk mengaktualisasikan diri, melakukan mobilitas ke atas serta memberikan pengalaman psikologis yang membuat seseorang berdaya. Sehingga pemberdayaan SDM disini sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai serta dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

sehingga lingkungan disini sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai serta dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara organisasi untuk dapat meningkatkan kepuasan para pegawai. Oleh karena itu dapat diketahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Robbins dalam Busro (2018:101) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami pegawai menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu (BKPSDM) adalah perangkat daerah yang merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah. Sebagai publik servis bagi ASN Pemerintah Kabupaten OKU, BKPSDM Kabupaten OKU memiliki motivasi untuk memberikan pelayanan profesional dengan tetap

menjunjung tinggi martabat ASN. Profesional bermartabat, melayani dengan hati, sepenuh hati. Untuk menggali fenomena lebih dalam terhadap objek penelitian maka penulis memutuskan untuk menyebar kuesioner sementara kepada pegawai BKPSDM. Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 30 orang pegawai BKPSDM Kabupaten Ogan Komering Ulu guna menggambarkan mengenai pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja. Survey dilakukan dengan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1:

**Tabel 1.1**

**Hasil Kuesioner Sementara Mengenai Pemberdayaan SDM di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu**

No	Pernyataan	Jawaban%					Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS	

**Tingkat Partisipasi**

1	Pegawai perlu meningkatkan partisipasi dalam bekerja	-	3,3	3,3	6,7	86,7	3,76
2	Pegawai selalu ikut serta dalam setiap kegiatan di kantor	3,3	3,3	3,3	83,3	6,7	2,86
3	Pegawai selalu berpartisipasi antar sesama rekan kerja	3,3	6,7	3,3	26,7	60,0	3,33

**Tingkat Inisiatif**

4	Mempunyai ide-ide dalam bekerja membuat pegawai merasa puas dalam bekerja.	3,3	6,7	30,0	56,7	3,3	2,5
5	Tingkat inisiatif perlu diterapkan dalam bekerja.	3,3	6,7	3,3	13,3	73,3	3,46
6	Pegawai selalu berinisiatif sendiri untuk memulai pekerjaan.	-	70,0	20,0	6,7	3,3	1,43

**Kuatnya Komitmen**

7	Memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas yang diberikan atasan.	-	-	3,3	76,6	20,0	3,16
8	Berkomitmen terhadap apa yang diterapkan dalam kantor.	-	-	3,3	23,3	73,3	3,07
9	Komitmen yang dipegang sesuai dengan peraturan yang ada di kantor.	-	3,3	3,3	73,3	20,0	3,01

**Rasa Tanggung Jawab**

10	Bisa melaksanakan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.	3,3	3,3	3,3	20,0	70,0	3,05
11	Pegawai menjalankan semua tanggung jawab yang ada di kantor.	3,3	6,7	3,3	70,0	16,7	2,09
12	Tanggung jawab yang diberikan atasan sesuai dengan bidang pekerjaan.	3,3	6,7	3,3	16,7	70,0	3,43

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara(2021)

Berdasarkan tabel 1.1, Pemberdayaan SDM pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu secara keseluruhan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini dikarenakan masih terdapat masalah yang terlihat di indikator Pemberdayaan SDM, yaitu tingkat inisiatif dengan nilai rata-rata 1,43 yang paling terkecil diantara indikator-indikator yang lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang mengembangkan rasa inisiatif yang ada di dalam diri ketika sedang menjalankan pekerjaan.

Menurut wawancara yang sudah peneliti lakukan kepada salah satu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu diketahui jika pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan atas dasar perintah terlebih dahulu padahal tugas yang diberikan sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Rasa inisiatif perlu diterapkan dalam bekerja karena dengan kemampuan inisiatif pegawai melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan dalam artian pegawai sudah memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Dengan rasa inisiatif inilah menentukan pegawai cekatan atau tidak dalam bekerja dan mengukur apakah pegawai selama bekerja mengalami perkembangan atau tidak.

Tabel 1.2 akan menggambarkan secara jelas mengenai lingkungan kerja berdasarkan *pra-survey* dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang juga terdiri dari beberapa indikator mengenai lingkungan kerja kepada 30 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 2:

Tabel 1.2

**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja pada Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan  
Komereng Ulu**

No	Pernyataan	Jawaban%					Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS	

**Penerangan/cahaya di tempat kerja**

1	Intensitas cahaya lampu di ruangan kerja dapat mendukung proses penyelesaian pekerjaan.	-	3,3	3,3	90,0	3,3	2,93
2	Cadangan penerangan atau genset di lingkungan kerja harus tersedia agar tidak menghambat aktivitas kerja.	-	-	6,7	6,7	86,7	3,08
3	Masuknya sinar matahari kedalam lingkungan kerja mempengaruhi fisik (mata) sehingga tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	3,3	-	90,0	6,7	3,00

**Sirkulasi udara di tempat kerja**

4	Suhu udara dan sirkulasi udara mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja.	3,3	-	3,3	10,0	83,3	3,07
5	Air conditioning, kipas angin, harus tersedia diruang kerja untuk menunjang aktivitas kerja.	-	6,7	3,3	83,3	6,7	2,09
6	Ventilasi disekitar ruang kerja dapat membuat fisik	3,3	3,3	6,7	6,7	80,0	3,57

	segar terjaga dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.						
--	---	--	--	--	--	--	--

#### **Kebisingan di tempat kerja**

7	Terasa nyaman tanpa adanya kebisingan disekitar kerja.	3,3	6,7	3,3	7,3	13,3	2,87
8	Suara (bising) bisa mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,3	10,0	70,0	6,7	10,0	2,01
9	Suara (bising) bisa menyebabkan kehilangan fokus dalam bekerja.	-	76,7	16,7	6,7	-	1,03

#### **Bau tidak sedap di tempat kerja**

10	Kebersihan harus didukung demi terciptanya kenyamanan dalam bekerja.	-	-	6,7	76,7	16,7	3,01
11	Toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja.	-	3,3	-	66,7	76,7	5,57
12	Tempat sampah harus tersedia ditempat kerja.	3,3	-	3,3	76,7	16,7	3,03

#### **Keamanan di tempat kerja**

13	Petugas keamanan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.	-	6,7	3,3	16,7	73,3	3,57
14	Terdapat jaminan kerja karyawan saat berada di lingkungan kerja.	3,3	3,3	6,7	73,3	13,3	2,09

15	Adanya patroli kerja di kantor selama operasional kerja berlangsung, menambah rasa keamanan di lingkungan kerja.	3,3	6,7	-	23,3	66,7	3,43
----	--	-----	-----	---	------	------	------

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2021)

Tabel 1.2 menjelaskan tanggapan pegawai mengenai lingkungan kerja, berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja masih terdapat masalah. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan dengan adanya hasil dari nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat di indikator kebisingan di tempat kerja. Kebisingan di tempat kerja diketahui jika lokasi kantor berada di antara kantor-kantor lainnya yang mengakibatkan banyaknya kendaraan yang melintas hal tersebut mengakibatkan kurang konsentrasi pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara yang juga peneliti lakukan kepada salah satu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu bahwa memang terdapat masalah mengenai kebisingan. Selain dari faktor banyaknya kendaraan yang lalu lalang diketahui juga di dalam ruang kerja juga diisi oleh 4-5 pegawai dalam satu ruangan. Semakin banyak pegawai di dalam ruangan maka semakin banyak pula suara yang dihasilkan hal ini juga mempengaruhi konsentrasi pegawai dalam bekerja.

Dan pegawai juga masih ada yang belum puas dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan pada hasil kuesioner sementara yang dibagikan juga kepada 30 pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.3:

Tabel 1.3

**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja pada Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan  
Komerang Ulu**

No	Pernyataan	Jawaban%					Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS	

**Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan**

1	Adanya hubungan yang harmonis dalam berinteraksi dengan atasan.	3,3	3,3	3,3	30,0	60,0	3,04
2	Hubungan yang baik dengan atasan membuat saya nyaman dalam bekerja.	-	6,7	6,7	60,0	26,7	3,06
3	Perlakuan atasan berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	3,3	-	3,3	33,3	60,0	3,47

**Komunikasi dua arah**

4	Pengarahan yang jelas diberikan ketika bekerja.	-	3,3	-	66,7	30,0	3,23
5	Kedekatan rekan-rekan kerja cukup dekat antara satu dengan yang lainnya.	-	-	3,3	30,0	66,7	3,63
6	Pergaulan rekan-rekan kerja mendukung produktivitas kerja.	-	-	6,7	70,0	23,3	3,17

**Keterbukaan dan transparansi**

7	Antar sesama rekan kerja harus terbuka satu sama	-	6,7	3,3	26,7	63,3	3,47
---	--	---	-----	-----	------	------	------

	lain.						
8	Saling terbuka antara atasan dan bawahan.	6,7	3,3	-	63,3	26,7	3,00
9	Keterbukaan tanpa ada rasa canggung membuat saya nyaman dalam bekerja.	3,3	76,7	20,0	-	-	1,17

### Menyelesaikan tugas

10	Kemampuan yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya.	-	6,7	6,7	80,0	6,7	2,87
11	Dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.	3,3	-	3,3	13,3	80,0	3,67
12	Menyelesaikan tugas tepat waktu membuat puas dalam bekerja.	-	3,3	-	83,3	13,3	3,06

### Kepuasan dalam menyelesaikan tugas

13	Merasa puas terhadap tugas yang diselesaikan tepat waktu.	3,3	-	3,3	16,7	76,7	3,63
14	Tugas yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan dengan baik membuat pegawai merasa puas.	-	-	6,7	83,3	10,0	3,03
15	Puas dalam menyelesaikan tugas membuat pegawai nyaman dalam bekerja.	-	6,7	3,3	13,3	76,7	3,06

**Tanggung jawab**

16	Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.	6,7	3,3	-	80,0	10,0	2,83
17	Bertanggung jawab atas peraturan yang ada di kantor.	3,3	6,7	3,3	10,0	76,7	3,05
18	Bertanggung jawab antar sesama rekan kerja.	-	6,7	6,7	73,3	13,3	2,93

**Disiplin**

19	Selalu datang tepat waktu ke kantor.	3,3	-	3,3	20,0	73,3	3,06
20	Menaati semua peraturan yang ada di kantor.	-	3,3	-	76,7	20,0	3,13
21	Menjalani pekerjaan sesuai aturan yang berlaku.	-	-	3,3	23,3	73,3	3,07

**Keterampilan dalam mengambil keputusan**

22	Selalu terampil dalam mengambil keputusan.	-	-	6,7	73,3	20,0	3,13
23	Pengambilan keputusan harus diputuskan oleh dua pihak.	-	6,7	3,3	23,3	66,7	3,05
24	Berpikir panjang dalam membuat keputusan agar tidak salah mengambil keputusan.	6,7	3,3	-	66,7	23,3	2,97

**Perlindungan dari pemerintah**

25	Adanya jaminan sosial di kantor.	-	-	-	26,7	73,3	3,73
26	Adanya jaminan hari tua di kantor.	-	-	-	76,7	23,3	3,23

27	Adanya asuransi yang disediakan kantor.	-	-	-	26,7	23,3	73,3
----	---	---	---	---	------	------	------

#### Perlindungan dari perjanjian kerja

28	Gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang kerjakan setiap bulan.	-	-	-	66,7	33,3	3,33
29	Gaji pokok yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari.	-	-	-	36,7	63,3	3,63
30	Jumlah honor yang diterima dalam setiap bulan cukup untuk menambah pemenuhan kebutuhan sehari-hari.	-	-	-	63,3	36,7	3,36

#### Perlindungan dari asuransi

31	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan masa kerja saya.	-	-	-	36,7	63,3	3,63
32	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh kantor sesuai aturan yang ditetapkan.	-	-	-	66,7	33,3	3,33
33	Kebijakan kantor dalam memberikan tunjangan hari tua (pensiun) bermanfaat bagi saya sebagai pegawai.	-	-	-	30,0	70,0	3,07

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 menjelaskan mengenai tanggapan pegawai mengenai kepuasan kerja pada pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu, berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja masih terdapat masalah. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan dengan adanya hasil dari nilai rata-rata

paling terkecil yang terdapat pada indikator keterbukaan dan transparansi yaitu sebesar 1,17 yang menunjukkan bahwa komunikasi antar pegawai tidak terbangun dengan harmonis sehingga menyebabkan komunikasi yang tidak baik antar sesama pegawai. Dari keberatan inilah menimbulkan ketidakterbukaan antar sesama pegawai yang membuat canggung antar sesama sehingga untuk menyampaikan ide-ide atau inspirasi dalam bekerja merasa keberatan hal ini tentu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam bekerja.

Sehingga untuk menciptakan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang optimal maka diperlukan beberapa faktor, salah satunya adalah pemberdayaan SDM karena ditiap organisasi perkembangan pegawai perlu diperhatikan. Pegawai juga harus beradaptasi terhadap lingkungan kerja di sekitar mereka agar diharapkan dengan meningkatnya pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja pegawai dapat meningkatkan pula kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan yang telah di sampaikan sebelumnya penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat Teoritis Dari Penelitian ini Diharapkan Akan Dapat Memperluas Pengetahuan Pemberdayaan SDM Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering ulu.

#### **b. Manfaat Praktis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya yang ingin menggali lebih jauh mengenai Pemberdayaan SDM Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu.

#### **1) Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja.

**2) Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai tingkat pendidikan dan kebutuhan serta merupakan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan di dunia kerja.

**3) Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya.